





Procedure file

Informations de base	
COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	2004/0209(COD) Procédure rejetée
Aménagement du temps de travail	
Sujet 4.15.03 Aménagement du temps de travail, horaires	

Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond précédente			
	EMPL Emploi et affaires sociales		25/06/2008	
		PSE CERCAS Alejandro		
	EMPL Emploi et affaires sociales		07/10/2004	
		PSE CERCAS Alejandro		
	Commission pour avis précédente			
ITRE Industrie, recherche et énergie			15/12/2004	
		IND/DEM LUNDGREN Nils		
FEMM Droits de la femme et égalité des genres				
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunion	Date	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2930	09/03/2009	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2916	16/12/2008	
	Affaires générales	2888	15/09/2008	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2876	09/06/2008	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2837	05/12/2007	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2733	01/06/2006	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2699	08/12/2005	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2663	02/06/2005	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2644	03/03/2005	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2627	06/12/2004	
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	2606	04/10/2004	
	Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
Emploi, affaires sociales et inclusion		ŠPIDLA Vladimír		

Evénements clés			
21/09/2004	Publication de la proposition législative	COM(2004)0607	Résumé

04/10/2004	Débat au Conseil	2606	
25/10/2004	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
06/12/2004	Débat au Conseil	2627	Résumé
03/03/2005	Débat au Conseil	2644	Résumé
20/04/2005	Vote en commission, 1ère lecture		Résumé
26/04/2005	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A6-0105/2005	
10/05/2005	Débat en plénière		
11/05/2005	Résultat du vote au parlement		
11/05/2005	Décision du Parlement, 1ère lecture	T6-0175/2005	Résumé
30/05/2005	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2005)0246	Résumé
02/06/2005	Débat au Conseil	2663	Résumé
08/12/2005	Débat au Conseil	2699	Résumé
01/06/2006	Débat au Conseil	2733	Résumé
07/11/2006	Débat au Conseil		Résumé
05/12/2007	Débat au Conseil	2837	Résumé
14/09/2008	Publication de la position du Conseil	10597/2/2008	Résumé
22/09/2008	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
05/11/2008	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
11/11/2008	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A6-0440/2008	
15/12/2008	Débat en plénière		
16/12/2008	Débat au Conseil	2916	Résumé
17/12/2008	Décision du Parlement, 2ème lecture	T6-0615/2008	Résumé
09/03/2009	Rejet par le Conseil des amendements du Parlement		Résumé
17/03/2009	Réunion formelle du Comité de conciliation		
29/04/2009	Décision finale du comité de conciliation		Résumé
04/05/2009	Débat en plénière		

Informations techniques

Référence de procédure	2004/0209(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Législation

Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'UE TFEU 153-p2-a2
Etape de la procédure	Procédure rejetée
Dossier de la commission parlementaire	CODE/6/71917

Portail de documentation

Comité des régions: avis		CDR0329/2004 JO C 231 20.09.2005, p. 0069-0072	14/04/2004	CofR	
Document de base législatif		COM(2004)0607	22/09/2004	EC	Résumé
Document annexé à la procédure		SEC(2004)1154	22/09/2004	EC	Résumé
Avis de la commission	FEMM	PE355.757	30/03/2005	EP	
Avis de la commission	ITRE	PE355.711	20/04/2005	EP	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A6-0105/2005	26/04/2005	EP	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T6-0175/2005 JO C 092 20.04.2006, p. 0111-0292 E	11/05/2005	EP	Résumé
Comité économique et social: avis, rapport		CES0527/2005 JO C 267 27.10.2005, p. 0016-0021	11/05/2005	ESC	
Proposition législative modifiée		COM(2005)0246	31/05/2005	EC	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		SP(2005)2482/2	16/06/2005	EC	
Déclaration du Conseil sur sa position		12555/2008	03/09/2008	CSL	
Position du Conseil		10597/2/2008	15/09/2008	CSL	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil		COM(2008)0568	18/09/2008	EC	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE413.930	03/10/2008	EP	
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A6-0440/2008	11/11/2008	EP	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T6-0615/2008	17/12/2008	EP	Résumé
Avis de la Commission sur la position du Parlement en 2ème lecture		COM(2009)0057	05/02/2009	EC	Résumé

Informations complémentaires

Parlements nationaux	IPEX
Commission européenne	EUR-Lex

Aménagement du temps de travail

FICHE D'IMPACT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

1-IDENTIFICATION DU PROBLEME : au terme de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, la Commission propose de réexaminer les dispositions de la directive 2003/88/CE relatives, d'une part, aux dérogations à la période de référence pour l'application de

l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), et, d'autre part, à la faculté de ne pas appliquer ce même article si le travailleur donne son accord pour effectuer un tel travail (option de non participation ou « opt out »). Elle tient compte de l'interprétation jurisprudentielle de la notion de "temps de travail", en particulier pour la qualification des périodes de garde des médecins selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé (affaires SIMAP et Jaeger). Pour connaître le contexte de cette problématique, se reporter au résumé complémentaire de la proposition de la Commission COM (2004)0607.

2- OBJECTIFS :

Dans sa communication du 30.12.2003, la Commission considère que l'approche retenue devra : assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en matière de temps de travail; donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail; permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale; éviter d'imposer des contraintes déraisonnables aux entreprises, notamment aux PME.

3- OPTIONS POLITIQUES ET IMPACTS :

Différentes options sont envisagées ainsi que les impacts correspondants pour 4 questions spécifiques :

3.1- Question 1: les dérogations aux périodes de référence : actuellement, pour l'application de la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures/semaine), la directive prévoit une période de référence ne dépassant pas 4 mois. Les États membres peuvent fixer une période de référence de 6 mois pour certaines activités (par exemple, les activités de garde, de surveillance et de permanence). Enfin, les partenaires sociaux nationaux peuvent fixer une période de référence ne dépassant pas un an.

3.1.1- Option 1 : maintien de la situation actuelle : si globalement la situation actuelle ne peut être considérée comme insatisfaisante pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que pour la flexibilité des entreprises, le fait de ne permettre l'établissement d'une période de référence d'un an que par la négociation collective place les États membres et les entreprises dans des situations différentes.

3.1.2- Option 2 : réduction de la période de référence : cette option pourrait passer par trois modifications: fixation d'une période plus courte que les 4 mois actuels; élimination de la possibilité de dérogation prévue aux différents alinéas de l'article 17 (notamment, suppression de la possibilité de fixer une période de référence de 6 mois); éventuellement, suppression de la possibilité de prévoir une période de référence d'un an par convention collective. Sachant que cette disposition ne semble avoir aucun impact négatif pour la santé et la sécurité des travailleurs mais bien sur la flexibilité réclamée par les entreprises en matière d'aménagement du temps de travail, la réduction de la période de référence est une option qui semble pouvoir être écartée.

3.1.3- Option 3 : extension de la période de référence : cette option passerait par plusieurs modifications : fixation d'une période plus longue que les 4 mois actuels; fixation de périodes plus longues pour les dérogations admises à l'article 17 (6 et 12 mois); fixation d'une période plus longue que les 4 mois actuels, mais sans possibilité de dérogation. Cette extension serait conforme à la tendance visible vers une annualisation du temps de travail. Elle clarifierait également la directive.

3.2- Question 2: l'opt-out individuel (article 22, paragraphe 1) : l'opt-out est la faculté pour un État membre de prévoir qu'un travailleur choisisse individuellement de travailler, en moyenne, plus de 48 heures/semaine, sous réserve des conditions prévues par l'article 22, par. 1.

3.2.1- Option 1 : maintien de la situation actuelle : si le statu quo est maintenu, la Commission serait obligée de tirer les conséquences des conclusions auxquelles elle est arrivée après l'évaluation menée sur l'application de cette disposition au Royaume-Uni : des réserves tant sur les mesures nationales de transposition de la directive que sur son application pratique. Donc, au moins en ce qui concerne le Royaume Uni, le statu quo n'est pas possible et des modifications doivent être introduites.

3.2.2- Option 2 : maintien de l'opt-out en renforçant les conditions d'application de façon à consolider sa nature volontaire et à prévenir les abus : cette option viserait à maintenir la flexibilité offerte par l'opt-out, tout en éliminant les possibilités d'abus. Elle devrait permettre de solutionner les problèmes rencontrés et d'utiliser l'opt-out sur une base réellement volontaire dans le chef du travailleur.

3.2.3- Option 3 : opt-out uniquement par convention collective : dans le texte actuel de la directive, l'usage de l'opt-out dépend de l'État membre et de la volonté individuelle du travailleur. La présente option consisterait à donner à la négociation collective un rôle plus actif. En général, cette option n'empêcherait pas les entreprises qui en ont besoin d'avoir recours à l'opt-out (le dialogue social est possible dans la majorité des cas), mais elle imposerait le principe de la négociation collective avec une augmentation inévitable des coûts pour les entreprises par rapport à la situation actuelle.

3.2.4- Option 4 : opt-out uniquement par convention collective lorsque celle-ci existe ou est possible : cette option se distingue de la précédente parce qu'elle permet l'utilisation de l'opt-out individuel comme actuellement quand la convention collective n'est pas envisageable. En revanche, elle ressemble à la solution précédente en ce que le recours à l'opt-out serait conditionné à l'accord des partenaires sociaux au niveau adéquat. L'avantage de cette approche est que le fossé entre pays à forte culture en termes de dialogue social et les autres s'amenuiserait. En tout état de cause là où la négociation collective n'existe pas, l'opt-out individuel continuerait de s'appliquer. Cette option est donc celle qui permet le mieux de combiner le besoin de flexibilité des entreprises avec le respect des traditions nationales en matière de relations industrielles.

3.2.5- Option 5 : suppression graduelle de l'opt-out : cette option, défendue par le Parlement européen, instituerait une période transitoire pendant laquelle l'opt-out individuel pourrait continuer à être utilisé, avec une limite maximale hebdomadaire du temps de travail décroissante, jusqu'à arriver à la règle générale des 48 h/semaine. L'impact de cette option dépendra fortement de la durée de la période transitoire pendant laquelle l'opt-out individuel restera possible. Plus la période serait longue, plus les entreprises et les travailleurs auraient le temps de s'adapter aux nouvelles conditions.

3.2.6- Option 6 : suppression de l'opt-out : cette option consisterait à supprimer purement et simplement l'opt-out. La question est de savoir si cette suppression serait dommageable à la compétitivité de l'industrie communautaire et en particulier, à celle du Royaume Uni qui a largement utilisé cette disposition, alors qu'il est manifeste qu'elle serait bénéfique pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

3.3- Question 3: la définition du temps de travail : dans la logique de la directive, toute période ne peut être considérée que comme du temps de travail ou du temps de repos, il n'existe pas de catégorie intermédiaire.

3.3.1- Option 1 : maintien de la situation actuelle : la définition du temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de Justice dans les affaires SIMAP et Jaeger, continuerait d'être applicable. Au vu des éléments dont la Commission dispose, cette option n'est donc pas envisageable sous peine d'effets pervers dans les systèmes publics de santé et, probablement, dans d'autres secteurs des services.

3.3.2- Option 2 : exclure le temps de garde de la limite des 48 heures hebdomadaires : selon la jurisprudence de la Cour de justice, le temps de garde doit être considéré entièrement comme du temps de travail au sens de la directive. La présente option consisterait à laisser intacte cette qualification du temps de garde, mais en l'excluant de la comptabilisation de la durée maximale hebdomadaire du temps de travail. Cette option, qui peut être attractive parce qu'elle ne met pas en cause (ou dans une moindre mesure) la jurisprudence SIMAP/Jaeger, serait inévitablement source de conflits et d'incertitudes.

3.3.3- Option 3 : insérer une nouvelle définition dans la directive celle de "période inactive du temps de garde" : cette option consisterait à

sortir de la situation dichotomique "temps de travail/période de repos" et à introduire une troisième catégorie, la période inactive du temps de garde. Il est probable que cette option permette aux États membres qui n'ont pas encore modifié leur législation, de la maintenir en vigueur.

3.4- Question 4: compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale : la Commission a exprimé son souhait de profiter de l'exercice de réexamen de la directive pour encourager une meilleure prise en compte de cet objectif dans la directive.

3.4.1- Option 1 : maintenir la situation actuelle : une option possible serait de n'ajouter aucune disposition nouvelle, mais de veiller à ce que cette dimension soit mieux prise en compte dans les dispositions existantes dans la directive.

3.4.2- Option 2 : insérer un nouvel article : cette option consisterait à demander aux États membres qu'ils encouragent les partenaires sociaux à tous les niveaux, à négocier des mesures allant dans ce sens.

CONCLUSIONS : selon la Commission, la proposition qui pourrait le mieux remplir ces critères comporterait les éléments suivants:

- opt-out : les dérogations à l'article 6.2 (temps de travail hebdomadaire) ne seraient possibles que par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux chaque fois que cela est possible ; dans les entreprises n'ayant pas de tels accords ou de représentation des travailleurs, l'opt-out individuel, avec des conditions renforcées, continuerait d'être applicable ;
- définition du temps de travail suite aux arrêts SIMAP/Jaeger : introduction d'une troisième catégorie de temps de travail couvrant la "période inactive du temps de garde", qui ne serait pas considérée comme du "temps de travail" au sens de la directive ;
- dérogations aux périodes de référence : il serait possible de prévoir l'allongement à un an de la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire du temps de travail par voie législative ou réglementaire ;
- compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale : insertion d'un nouvel article allant dans ce sens.

Pour la Commission, seule une approche globale intégrant ces quatre domaines de réexamen serait de nature à permettre de trouver une solution équilibrée.

Aménagement du temps de travail

OBJECTIF : revoir la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTENU : la Commission propose d'actualiser certains aspects essentiels de la directive sur le temps de travail. Il s'agit d'un ensemble équilibré de mesures interdépendantes, qui préserve l'objectif premier de la directive à savoir "la santé et la sécurité des travailleurs" tout en répondant aux besoins d'une économie européenne moderne.

Le réexamen de la directive est imposé par la directive elle-même et porte sur les dérogations aux périodes de référence pour l'application de la durée maximale hebdomadaire de travail (soit, 48 heures/semaine) et la faculté de ne pas appliquer cette durée maximale si le travailleur donne son accord pour effectuer ce travail (clause dite de l'"opt-out").

Parallèlement, la Commission s'est penchée sur la notion de "temps de garde" pour les médecins en service et sur la qualification du "temps de garde" à la suite de l'interprétation des dispositions de la directive par la Cour de Justice après plusieurs affaires préjudicielles portant sur cette notion.

Conformément au Traité (art. 138), la Commission a consulté les partenaires sociaux sur l'éventuelle modification de la directive en deux temps. Cette consultation s'est achevée par une déclaration des représentants des partenaires sociaux au niveau européen indiquant qu'ils ne pouvaient engager de négociations sur cette question. En conséquence, la Commission présente maintenant une proposition de modification de la directive 2003/88/CE qui suivra le cursus normal d'une proposition en codécision entre le Parlement européen et le Conseil. La proposition prévoit les éléments majeurs suivants :

-révision du principe de l'"opt-out" : la proposition de directive entend essentiellement modifier le principe dit de l'"opt-out" individuel, qui permet à un travailleur de ne pas être tenu de respecter la limite des 48h/semaine en introduisant un système double combinant les avantages de l'approche individuelle et la sécurité additionnelle procurée par la négociation collective. L'"opt-out" serait ainsi conditionné à son autorisation préalable par une convention collective ou par un accord entre partenaires sociaux, mais seulement dans les cas où de tels accords sont possibles aux termes de la loi et les pratiques nationales. Dans le cas contraire, l'"opt-out" sera toujours possible par consentement individuel mais les conditions d'application seraient revues pour prévenir les abus et assurer que le choix du travailleur est réellement libre. En tout état de cause (donc même s'il existe une convention collective pour les travailleurs de l'entreprise), l'accord individuel et écrit du travailleur resterait toujours nécessaire pour dépasser la période des 48h/semaine. L'accord conclu entre l'employeur et le travailleur serait d'un an éventuellement renouvelable et ne pourrait être donné au début de la relation d'emploi ou pendant la période d'essai. En outre, la proposition prévoit une limite de la durée du temps de travail hebdomadaire dans une semaine quelconque ainsi qu'une durée maximale "absolue" d'heures de travail (65h/semaine). À noter que l'obligation de tenue de registres sur les heures prestées est également précisée;

-révision des périodes de référence : la proposition donne aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail : en effet, la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail pourra être fixée à un an (contre 4 mois dans tous les cas, actuellement), donnant la possibilité aux entreprises de répondre à des fluctuations de la demande. Il faut toutefois noter que la période de référence "standard" resterait de 4 mois (la période de 12 mois ne devant être appliquée que sous réserve d'accord collectif) et ne pourrait de toute façon excéder la durée du contrat de travail;

-nouvelle définition du temps de garde : afin d'assurer un bon équilibre entre la protection de la santé des travailleurs et les besoins de flexibilité des entreprises, la proposition établit que les périodes inactives du temps de garde ne devraient pas être considérées comme du temps de travail au sens de la directive (sachant aussi que cette période d'inactivité ne requiert pas le même niveau de protection que les périodes actives du temps de garde), à moins que la législation nationale ou des conventions collectives n'en disposent autrement. Cette "période inactive du temps de garde" au sens de la proposition est donc une période pendant laquelle le travailleur est de garde (donc, doit être disponible sur son lieu de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment) mais n'est pas appelé par l'employeur pour exercer son activité;

-clarification du "repos compensateur" : la proposition clarifie les dérogations au principe de repos compensateur et précise que ce dernier devra en tout état de cause être proposé au travailleur dans un délai de 72 heures au plus.

À noter encore que la proposition entend également prendre en compte une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a enregistré des progrès en ce qui concerne un certain nombre de questions essentielles abordées dans la proposition de modification de directive sur l'aménagement du temps de travail que la Commission a présentée en septembre 2004. Pour rappel, la proposition de la Commission vise principalement à:

a) établir une sécurité juridique, à la suite des récents arrêts de la Cour de justice des Communautés concernant la définition du "temps de travail", en introduisant les notions de "temps de garde" et de "période inactive du temps de garde" dans la directive ;

b) réexaminer les dispositions de la directive 2003/88/CE en ce qui concerne:

- la possibilité de déroger à la période de référence prévue pour l'application de la durée maximale hebdomadaire de travail et les conditions à respecter en la matière;

- la possibilité de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail, si le travailleur y consent, et les conditions à respecter en la matière (option de non participation ou « opt out »).

La première question a trait à la possibilité de porter de 4 à 12 mois la période de référence utilisée pour calculer la durée maximale de travail (qui est de 48 heures). Bien qu'on ait estimé que la période de référence ordinaire devrait être maintenue à 4 mois, comme le prévoit la directive actuelle, le Conseil est convenu, à titre provisoire, que les États membres auraient la possibilité de porter cette période à 12 mois pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, à condition que les principes généraux relatifs à la protection et à la santé des travailleurs soient respectés et que les partenaires sociaux concernés soient consultés.

Le deuxième point sur lequel le Conseil a progressé concerne le "temps de garde", c'est à dire la période pendant laquelle un travailleur doit être disponible sur son lieu de travail afin de pouvoir intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions. Dans ce domaine, le Conseil a dû tenir compte des arrêts rendus par la Cour de justice dans les affaires SIMAP et Jaeger, dans lesquels la Cour a estimé que les périodes d'inactivité effective (des médecins) pendant le service de garde devaient être considérées comme du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE. Dans ce contexte, le Conseil a dégagé un large accord, sur la base de textes de compromis proposés par la présidence, sur trois nouvelles définitions à incorporer dans la directive concernant respectivement le :

- "temps de garde",

- la "période inactive du temps de garde" (c'est à dire une période pendant laquelle le travailleur est de garde mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions) ;

- le "lieu de travail" ainsi qu'un nouvel article qui prévoirait que la période pendant laquelle le travailleur exerce effectivement ses activités ou ses fonctions pendant le temps de garde, devrait être considérée comme du temps de travail, tandis que la période inactive du temps de garde ne devrait pas être considérée comme du temps de travail, à moins que la loi nationale ou une convention collective ou un accord entre les partenaires sociaux n'en dispose autrement.

Le Conseil a également dégagé un large accord sur une troisième question portant sur le "repos compensateur", qui doit être accordé lorsqu'il est dérogé aux dispositions de la directive concernant le repos journalier ou le repos hebdomadaire. Il a examiné une suggestion de la présidence selon laquelle un repos compensateur devrait être accordé dans les 72 heures ou dans un délai raisonnable (de 7 jours au maximum) à déterminer par voie législative, réglementaire ou administrative nationale ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre les partenaires sociaux.

Le Conseil a en outre tenu un débat politique approfondi sur l'"opt out", à savoir la possibilité de déroger à la durée moyenne hebdomadaire de travail de 48h/semaine, sur la base de propositions de compromis présentées par la présidence. Bien qu'une majorité importante d'États membres ait estimé que les suggestions de la présidence constituaient une bonne base de discussion, il n'a pas été possible de dégager un accord sur ce point. Il a donc décidé de charger le COREPER de poursuivre ses travaux sur cette question dans l'attente de l'avis du Parlement européen, en vue de dégager un accord dans les meilleurs délais.

Aménagement du temps de travail

Dans l'attente de l'avis du Parlement européen, le Conseil a été informé par la Présidence luxembourgeoise de l'évolution des travaux relatifs au projet de directive visant à modifier la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Ce projet de directive avait été discuté en détail lors du Conseil des 6 et 7 décembre 2004, où un certain consensus avait été constaté concernant l'extension de la période de référence pour le calcul de la durée maximale du temps de travail et les dispositions relatives au temps de garde et au repos compensateur.

La principale question encore ouverte est celle des conditions d'application de la possibilité de déroger aux dispositions relatives à la durée maximale hebdomadaire de travail (disposition dite de l'"opt out").

La Présidence a fait le point sur les travaux techniques qui ont été effectués depuis le début de l'année, pour ce qui concerne le recours à l'opt out mais aucune décision n'est intervenue.

Aménagement du temps de travail

La commission a adopté le rapport de M. Alejandro CERCAS (PSE, ES) qui modifie la proposition en première lecture de la procédure de codécision:

- la définition du « temps de garde » et de la « période inactive de temps de garde » de l'article 2 est clarifiée;

- contrairement à la Commission, les députés européens affirment que toute période de temps passé en garde, dont la période inactive, doit être comptabilisée dans le temps de travail. Toutefois, ils ajoutent que les États membres devraient avoir la possibilité de comptabiliser de manière différenciée les temps de garde inactifs, afin de se conformer à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail;

- il convient de préciser que les travailleurs liés par plusieurs contrats de travail sont couverts par la directive. Le temps de travail d'une personne devrait être calculé comme étant la somme des périodes de travail prestées au titre de chacun de ces contrats;

- les heures de travail doivent être organisées de manière à permettre aux employés de concilier vie professionnelle et vie privée: les travailleurs doivent être informés suffisamment longtemps à l'avance de toute modification de l'horaire de travail et ont le droit de solliciter une organisation du temps de travail plus flexible;

- bien que les députés européens acceptent la proposition de la Commission visant à allonger la période de référence pour le calcul du temps moyen de travail hebdomadaire de 4 à 12 mois, ils soumettent cette option à des conditions plus strictes: soit les travailleurs concernés sont couverts par une convention collective, soit l'employeur s'engage à informer et consulter les travailleurs et/ou leurs représentants et à prendre les mesures appropriées afin d'empêcher tout risque en matière de santé et sécurité;

- alors que la Commission proposait de maintenir le droit des travailleurs de renoncer à la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures/semaine («opt-out»), tout en renforçant les conditions d'application, la commission affirme que cette clause d'opt-out doit être abrogée dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de la nouvelle directive;

- la Commission devrait présenter tous les cinq ans au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive et avancer des propositions appropriées pour son éventuelle modification «afin de tenir compte de l'évolution de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ainsi que de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle».

Aménagement du temps de travail

En adoptant par 355 voix pour, 272 contre et 31 abstentions le rapport de M. Alejandro CERCAS (PSE, ES), le Parlement approuve le compromis politique obtenu en Plénière entre la plupart des groupes politiques, ce qui met le Parlement en position de force face au Conseil qui doit maintenant se prononcer sur le sujet.

Ce faisant, le Parlement confirme sa volonté de voir les États membres abandonner le droit qu'ont actuellement les travailleurs de renoncer à la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures/semaine (clause dite de l'"opt out"). Il a donc ajouté un article demandant l'abrogation de cette clause dans un délai de 36 mois après l'entrée en vigueur du projet de directive, ce qui met le Parlement en désaccord avec la Commission qui proposait le maintien de cette clause tout en durcissant les conditions de son application.

Parallèlement, le compromis obtenu prévoit une plus grande flexibilité dans le calcul des heures travaillées. Le Parlement approuve ainsi la proposition de la Commission d'allonger la période de référence pour le calcul du temps moyen de travail hebdomadaire de 4 à 12 mois. Toutefois, cette flexibilité accrue devrait être accompagnée de garanties afin que l'application de ces règles ne nuise ni à la santé ni à la sécurité des travailleurs. Ces garanties peuvent prendre la forme de conventions collectives qui assurent la protection des travailleurs, ou, le cas échéant, de consultation des travailleurs ou encore de mesures concrètes pour empêcher tout risque pour eux.

Le Parlement demande également que les heures de travail soient organisées de manière à permettre aux travailleurs de suivre une formation continue. Il faut en outre défendre un meilleur équilibre entre, d'une part, le besoin de concilier vie professionnelle et vie privée, et, d'autre part, la nécessité de rendre le temps de travail plus flexible. Les employeurs ne pourraient rejeter les demandes des travailleurs en matière de flexibilité que si celles-ci sont réellement disproportionnées.

Les autres modifications majeures à la proposition de directive sont les suivantes :

- clarification de la situation des travailleurs liés par plusieurs contrats : le temps de travail d'une personne devrait être calculé comme étant la somme des périodes de travail prestées au titre de chacun de ces contrats ;

- définition du temps de travail : les temps d'astreinte (y compris les périodes de temps « inactives ») devraient, dans la majorité des cas, être comptabilisés dans le temps de travail. Le Parlement estime toutefois que les États membres devraient avoir la possibilité de comptabiliser de manière différenciée les temps de garde inactifs pour les médecins de garde notamment, afin de se conformer à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail.

À noter également des dispositions spécifiques pour le temps de travail des cadres, modulable en fonction des besoins. Le Parlement souhaite également rappeler que la directive doit respecter les droits fondamentaux européens des travailleurs : il inclue dès lors un paragraphe sur les principes de la Charte des droits fondamentaux de l'Union applicables à la présente directive. Il réclame enfin la rédaction d'un rapport quinquennal de mise en œuvre de la directive évaluant l'impact de son application sur la santé et la sécurité des travailleurs.

À noter que la proposition de rejet de la proposition de la Commission par le groupe GUE/NGL a été repoussée par 531 voix contre, 82 pour et 29 abstentions. De même, l'ensemble des amendements de ce groupe proposés en Plénière ont été rejetés. Seuls ont été confirmés en Plénière les amendements de compromis reprenant l'essentiel des amendements de la commission au fond, dont certains à une très large majorité.

À noter encore que les députés travaillistes britanniques ont voté en faveur des amendements, contre la position de leur gouvernement au sein du Conseil. Pour sa part, la Commission a réaffirmé au cours du débat qui a suivi le vote que la position de la Commission restait inchangée sur l'«opt out» comme sur le temps de garde. La Commission a toutefois indiqué qu'elle étudierait le vote du Parlement européen avant d'étudier la position commune.

Aménagement du temps de travail

La proposition modifiée de la Commission reprend une majorité d'amendements proposés par le Parlement européen en première lecture. Elle reprend notamment l'ensemble des modifications qui contribuent à améliorer la proposition initiale de la Commission, tout en préservant les objectifs et la viabilité politique de celle-ci, compte tenu des positions déjà exprimées par les États membres au Conseil. La Commission maintient ainsi sa position sur la définition du temps de garde et sur la possibilité pour un travailleur de dépasser la durée hebdomadaire du temps de travail, à titre individuel (clause d'opt out).

Les principaux amendements repris portent sur :

- la citation des conclusions du Conseil européen de Lisbonne ;
- une référence à l'augmentation du taux d'emploi des femmes ;
- l'ajout d'une référence à la compatibilité entre le travail et la vie de famille, tant dans les considérants qu'au sein du dispositif ;
- une référence à la Charte des droits fondamentaux ;
- le cumul des heures en cas de plusieurs contrats de travail ;
- la suppression de l'article 16, point b), alinéa 2) et son remplacement par un autre article (l'article 19) incluant des dispositions visant à modifier la période de référence pour le calcul de la durée du temps de travail avec des règles de protection plus strictes pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la modification du repos compensateur : celui-ci ne serait plus automatiquement de 72 heures mais devrait être fixé par convention collective ;
- l'introduction d'une disposition sur la validité des accords d'«opt-out» (qui sont maintenus, en vertu de la proposition modifiée de la Commission mais aménagés).

En revanche, la Commission n'a pas accepté à ce stade les autres amendements proposés par le Parlement. Certains d'entre eux ne lui paraissaient pas présenter de valeur ajoutée ou être acceptables d'un point de vue strictement juridique. D'autres pourraient, de l'avis de la Commission, rompre l'équilibre du texte initial et rendre plus difficile l'émergence d'un accord ou d'une majorité suffisante au sein du Conseil. Ce faisant, la Commission est consciente du rôle qui lui est fixé dans le cadre de la procédure de codécision, c'est-à-dire, un rôle d'intermédiaire entre les deux branches du pouvoir législatif communautaire.

Parmi les amendements non acceptés par la Commission, il est à noter, en ce qui concerne l'amendement n° 20 (sur l'opt-out individuel), que la Commission a clairement indiqué en séance plénière que, bien que ne pouvant accepter cet amendement tel quel, elle était prête à explorer les pistes de compromis possibles sur cette question qui divise les co-législateurs.

En ce qui concerne l'amendement sur le temps de garde, la Commission a aussi signalé qu'elle partageait les soucis du Parlement européen en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs faisant régulièrement du temps de garde et qu'elle ajouterait une disposition visant à ce que les périodes inactives du temps de garde ne puissent être prises en compte pour le respect des repos journalier et hebdomadaire. Mais la définition du temps de garde et de la période inactive de temps de garde ne sont pas modifiées.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a examiné une proposition modifiée de directive présentée par la Commission le 31 mai 2005 (9554/05), qui vise à modifier la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail suite à l'avis rendu par le Parlement européen en première lecture, le 11 mai 2005.

A l'issue de l'examen par le Conseil, le président a dégagé les conclusions orales suivantes:

- La plupart des États membres n'ont pas eu le temps d'approfondir l'examen de la proposition modifiée qui a été présentée par la Commission le 31 mai. Il était donc impossible de parvenir à des conclusions définitives.

- Le point principal en discussion était celui de "l'opt-out". Deux positions extrêmes étaient identifiables. D'un côté celle des États membres qui demandaient la liberté de choix, soulignant la nécessité de croissance économique, et par conséquent demandaient "l'opt-out". D'un autre côté celle des États membres qui considéraient que l'annualisation de la période de référence pour le calcul du temps hebdomadaire de travail permet une flexibilité suffisante pour qu'on puisse prévoir un terme précis pour "l'opt-out". Entre ces positions il était possible d'identifier beaucoup de nuances. Les délégations ont, en outre, exprimé leur volonté de trouver un compromis valable compte tenu, par ailleurs, de l'urgence d'une solution communautaire pour ce qui concerne le traitement à réserver aux périodes inactives du temps de garde, suite aux arrêts de la Cour de Justice dans les affaires SIMAP et JAEGER.

- Une solution acceptable pour le Conseil et le Parlement pourrait, en particulier, dépendre de la poursuite de la réflexion sur deux problèmes: d'une part les problèmes dans les secteurs professionnels de la santé, d'autre part les problèmes qui proviennent du fait que, dans de nombreux États membres, les salariés cumulent plusieurs contrats de travail.

- Le président a pris acte de la volonté de la Commission de tenir compte de ces deux aspects en fixant, dans sa proposition modifiée, une échéance pour "l'opt-out", qui serait toutefois susceptible de prolongation. Mais de nombreuses délégations ont émis des doutes sur l'absence de critères objectifs pour une telle prolongation et ont souligné la nécessité de prendre une décision qui respecte les intérêts des États

membres. Le Président a pris en outre note que la Commission est ouverte à la recherche d'un compromis.

- Compte tenu du problème du manque de temps et de la volonté politique de poursuivre le débat, le Conseil a chargé le COREPER d'assurer le suivi des discussions et d'en informer le Conseil.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a eu une discussion de fond sur la proposition de modification de la directive portant sur l'aménagement du temps de travail, sur base d'un compromis proposé par la Présidence britannique.

Tout en reconnaissant l'esprit positif qui avait régné tout au long des débats, la Présidence a indiqué que de nombreux progrès avaient été accomplis et que certains points pouvaient faire l'objet d'un accord. Toutefois, face aux importantes différences de situations existant sur les marchés du travail dans les États membres et à la complexité des nouvelles dispositions à mettre en oeuvre, il n'a pas été possible de conclure un accord global à ce stade.

Aménagement du temps de travail

À la suite du débat qu'il a tenu en décembre 2005, le Conseil a de nouveau mené des discussions longues et approfondies sur la proposition modifiée de directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, sur la base de textes de compromis présentés par la présidence autrichienne en ce qui concerne la question controversée de la non-participation (« opt out »).

Toutes les délégations et la Commission se sont félicitées de la détermination de la présidence à parvenir à un accord global compte tenu de la nécessité de trouver une solution commune aux défis résultant des arrêts Simap-Jaeger.

Néanmoins, malgré les progrès qui ont été réalisés pour recenser les éléments éventuels d'un accord et compte tenu des différences concernant les situations du marché du travail et des divergences de vues des États membres sur la nécessité éventuelle et les conditions du maintien de la non-participation, il n'a pas été possible de parvenir à un accord politique global au stade actuel.

Pour rappel, la proposition modifiée de la Commission a un double objectif:

- 1) tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés, notamment des arrêts dans les affaires SIMAP (Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana) et Jaeger (Arrêt de la Cour du 9 septembre 2003 dans l'affaire C-151/02, demande adressée à la Cour par le Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Allemagne) dans le cadre du litige pendant devant cette juridiction entre le Landeshauptstadt Kiel et Norbert Jaeger) concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins dans leur totalité, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé ;
- 2) réexaminer certaines des dispositions de la directive 2003/88/CE concernant la faculté de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) si le travailleur donne son accord pour effectuer un tel travail (clause de non-participation).

Les principaux problèmes en suspens concernent la clause de non-participation ainsi que la question de savoir si la durée maximale hebdomadaire de travail est calculée par contrat ou par travailleur.

Aménagement du temps de travail

Au terme de la session extraordinaire, organisée le 7 novembre 2006 par la Présidence finlandaise pour permettre au Conseil de rechercher un accord politique sur la modification de la directive 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail, sur base de textes de compromis de la Présidence et des délégations :

- 1) l'ensemble des délégations et la Commission ont salué la détermination de la Présidence à parvenir à un accord global ;
- 2) il n'a pas été possible, à l'issue du débat, de dégager une majorité qualifiée en faveur de l'une des solutions proposées, compte tenu de la diversité des situations du marché du travail et des divergences entre États membres sur la nécessité éventuelle et les conditions du maintien du principe de non-participation (« opt-out »).

La Présidence finlandaise a déploré qu'une fois encore, il ait été impossible de trouver un accord et, pour sa part, la Commission -qui a également regretté l'absence d'accord- a annoncé qu'elle réfléchirait aux mesures qu'elle pourrait prendre.

Pour rappel, la principale question encore en suspens concernait la clause de non-participation et l'éventuelle suppression progressive du recours à celle-ci.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a cherché à dégager un accord politique sur deux projets de directives, l'un visant à modifier la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'autre visant à fixer les conditions de travail des travailleurs intérimaires (voir [COD/2002/0072](#)).

En juillet 2007, la présidence avait annoncé qu'elle consulterait différents États membres afin d'évaluer les conditions requises en vue de trouver des solutions équilibrées dans les dossiers législatifs à l'examen au sein du Conseil sur ces deux directives.

Après des consultations bilatérales approfondies avec différents États membres et la Commission, la présidence a décidé de présenter des propositions de compromis pour la directive « travailleurs intérimaires » ainsi que parallèlement sur le projet de directive sur le temps de

travail. Ces deux directives ont été, jusqu'ici, examinées séparément, mais la présidence a estimé qu'il existait un lien puisqu'elles portent sur des aspects majeurs de la réglementation des marchés du travail contemporains.

Au vu de la difficulté à trouver des solutions distinctes pour chacun des dossiers, la présidence a considéré qu'il serait plus efficace de rechercher une solution simultanée et intégrée, ce qui permettrait aux États membres de trouver entre les deux directives un équilibre acceptable d'un point de vue politique.

Cette approche a été largement acceptée par la grande majorité des États membres au sein du Conseil. Le lien établi entre les deux directives et, plus particulièrement, les propositions présentées par la présidence ont été considérées comme une base de négociation solide et viable en vue de parvenir à un accord sur les deux dossiers.

La présidence a étudié différentes solutions au sein du cadre équilibré qui sous-tend les propositions afin de dégager un large consensus, souhaitable d'un point de vue politique.

Étant donné que ce compromis global est encore très récent, que ces directives revêtent un caractère sensible pour certains États membres et qu'il importe d'étudier toutes les possibilités de dégager un accord aussi large que possible avant la décision définitive, le Conseil est convenu que la meilleure solution à ce stade était de différer toute décision afin de poursuivre le dialogue.

La présidence a néanmoins noté que les États membres étaient dans leur grande majorité favorables à une solution intégrée pour les directives, qui établirait un équilibre global entre les deux projets. Par conséquent, dans le respect de l'opinion dominante au sein du Conseil, la présidence a souligné que cette disposition au dialogue et au consensus visait seulement à renforcer les conditions en vue de dégager une solution qui tienne compte de la position d'une majorité claire et forte. Les propositions présentées constituent une avancée importante parce qu'elles ouvrent la voie à une solution sur ces dossiers. Il existe une réelle possibilité de parvenir à une décision politique en 2008 en s'appuyant sur la base solide que le Conseil vient d'établir pour faire avancer les discussions. Les futures présidences et la Commission pourraient poursuivre les efforts en vue de parvenir à un résultat positif et définitif sur les deux directives, compte tenu de l'importance des questions en jeu et des besoins spécifiques de nombreux États membres.

Avancées sur la directive « temps de travail » : pour rappel, la directive 2003/88/CE fixe des prescriptions minimales en matière d'aménagement du temps de travail, applicables notamment 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.

Le projet de directive modificative actuellement à l'examen a un double objectif :

- 1) parer à certaines des conséquences de la jurisprudence de la Cour de justice européenne, notamment des arrêts dans les affaires SIMAP et Jaeger concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins dans leur totalité, même en période de repos, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé. Les États membres ne peuvent pas actuellement appliquer strictement la jurisprudence européenne sans que cela ait un impact énorme sur leurs structures et économies médicales. Pour éviter ces effets négatifs, le projet de directive introduirait une définition de "période inactive du temps de garde" ;
- 2) réexaminer certaines des dispositions de la directive 2003/88/CE concernant la faculté de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) si le travailleur donne son accord pour travailler davantage (clause dite de « non-participation »).

En vue de parvenir à un accord, la présidence portugaise a présenté un ensemble de propositions, fondées sur des textes de compromis des présidences précédentes. Le texte de la présidence a prévu la possibilité d'une clause de non-participation, certains éléments étant pris en compte afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment:

- la clause de non-participation serait une « exception », la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures étant la règle dans l'UE;
- la mise en œuvre de la clause de non-participation doit être prévue dans une convention collective, un accord entre les partenaires sociaux ou la législation nationale;
- les employeurs et les employés doivent envisager d'autres dispositions en matière de flexibilité, telles une période de référence plus longue pour le calcul du temps de travail, avant de faire usage de la clause de non-participation;
- un État membre ne pourrait pas recourir à la fois à la période de référence la plus longue et à la clause de non-participation ;
- un employé qui refuse de travailler plus que la durée de travail moyenne de travail ne doit pas être lésé de ce fait;
- un accord signé au début du contrat de travail serait nul et non avenu;
- une limite hebdomadaire de la durée de travail serait fixée pour les travailleurs qui acceptent la clause de non-participation;
- les autorités nationales doivent assurer un suivi;
- une évaluation spécifique des dispositions relatives à la clause de non-participation et à la mise en œuvre de périodes de référence plus longues doit être effectuée au niveau européen; compte tenu de cette évaluation, la Commission pourra, le cas échéant, présenter une proposition de révision de la directive.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a adopté, à la majorité qualifiée, une position commune en vue de l'adoption d'une directive modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Les délégations espagnole et grecque ont voté contre et les délégations belge, chypriote, hongroise, maltaise et portugaise se sont abstenues.

En 1^{ère} lecture, le Parlement européen a adopté 25 amendements à la proposition de la Commission. La Commission a incorporé, en totalité

ou partiellement, 13 de ces amendements dans sa proposition modifiée. Le Conseil a pu accepter 8 des 13 amendements intégrés dans la proposition modifiée de la Commission. Ces amendements concernent: l'ajout d'une référence à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des femmes ; le renforcement de la référence à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et l'ajout d'une référence à la conciliation entre travail et vie familiale; la mention de la Charte des droits fondamentaux ; les périodes de repos compensateur. Le Conseil a également accepté, sous réserve d'une reformulation, les principes qui sous-tendent les amendements suivants: ajout d'une disposition concernant la compatibilité entre travail et vie familiale; suppression de l'article 16, point b), deuxième alinéa, concernant la période de référence de 12 mois ; période de référence.

Le Conseil n'a cependant pas repris les amendements suivants: cumul des heures en cas de plusieurs contrats de travail ; disposition sur la validité des accords de non-participation signés avant l'entrée en vigueur de la directive ; envoi d'un exemplaire de la directive aux gouvernements et aux parlements des pays candidats.

Temps de garde : le Conseil a souscrit aux définitions des termes « temps de garde » et « période inactive du temps de garde » suggérées par la Commission dans sa proposition initiale et reprises dans sa proposition modifiée. Une définition des termes « lieu de travail » a également été ajoutée afin de rendre plus claire la définition des termes « temps de garde ». En ce qui concerne le nouvel article 2 bis sur le temps de garde, le Conseil est d'accord avec la Commission sur le principe selon lequel la période inactive du temps de garde ne devrait pas être considérée comme du temps de travail à moins que la législation nationale ou, en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement.

La position commune a également suivi l'approche de la Commission en ce qui concerne la méthode de calcul de la période inactive du temps de garde tout en précisant qu'elle peut être établie non seulement par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux mais aussi en vertu de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

Le Conseil a admis comme principe général que la période inactive du temps de garde ne devrait pas être prise en compte pour le calcul des périodes de repos journalier et hebdomadaire. Toutefois, il a prévu la possibilité d'introduire une certaine souplesse dans l'application de cette disposition par l'intermédiaire de conventions collectives, d'accords entre partenaires sociaux ou d'une législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

Repos compensateur : le Conseil peut accepter les amendements du Parlement tels qu'ils ont été reformulés dans la proposition modifiée de la Commission. Le principe général est que les travailleurs devraient se voir accorder des périodes de repos compensateur lorsque les périodes de repos normal ne peuvent être prises. Il convient de laisser aux États membres le soin de déterminer la durée du délai raisonnable dans lequel un repos compensateur équivalent est accordé aux travailleurs, en tenant compte de la nécessité de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs concernés et du principe de proportionnalité.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille : le Conseil convient avec le Parlement de la nécessité de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille. Cette préoccupation est clairement prise en compte dans la position commune. Le Conseil a accepté le texte de la proposition modifiée de la Commission qui prévoit que les États membres encouragent les partenaires sociaux au niveau adéquat, sans préjudice de leur autonomie, à conclure des accords visant à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille. S'inspirant des amendements du Parlement, le texte introduit des références à la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et à la consultation des partenaires sociaux. La position commune prévoit également que les États membres devraient encourager les employeurs à examiner les demandes de modification des horaires et des rythmes de travail des travailleurs, tout en respectant les besoins de l'entreprise ainsi que les besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs.

Période de référence (article 19) : le Conseil convient avec le Parlement européen que l'extension de la période de référence devrait s'accompagner d'une association accrue des travailleurs et de leurs représentants ainsi que d'éventuelles mesures de prévention nécessaires en matière de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il a cependant estimé qu'une référence à la section II de la directive 89/391/CE, qui prévoit un certain nombre de dispositions en la matière, fournirait des garanties appropriées à cet égard.

Cadre applicable à la non-participation (possibilité de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) si le travailleur accepte de travailler plus longtemps) : le Conseil n'a pas accepté l'amendement qui prévoit que l'article 22 concernant la non-participation devrait être abrogé 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive, pas plus que la proposition modifiée de la Commission qui prévoit la possibilité de proroger cette faculté au-delà de 3 ans. Après avoir examiné différentes solutions possibles, le Conseil est parvenu à la conclusion que la seule solution acceptable pour une majorité qualifiée de délégations consistait à prévoir le maintien de la clause de non-participation tout en introduisant des garanties contre un usage abusif portant préjudice aux travailleurs. En particulier, la position commune prévoit qu'il n'est pas possible de faire usage de la non-participation en même temps que de la faculté prévue à l'article 19, point b). Elle prévoit en outre que, avant de faire usage de la faculté de non-participation, il convient d'estimer si la période de référence la plus longue ou d'autres dispositions en matière de flexibilité prévues par la directive ne garantissent pas la flexibilité requise.

- Pour ce qui est des conditions applicables à la non-participation, la position commune prévoit que:

- la semaine de travail dans l'UE doit rester limitée à 48 heures maximum, conformément à la directive en vigueur, à moins qu'un État membre ne prévoit une clause de non-participation par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux au niveau adéquat ou par la législation nationale après consultation des partenaires sociaux au niveau adéquat, et qu'un travailleur ne décide de recourir à cette clause. C'est donc au travailleur qu'il appartient de prendre la décision et celui-ci ne peut pas être obligé à travailler au-delà de la limite des 48 heures;
- le recours à cette faculté est en outre soumis à des conditions strictes visant à garantir le libre consentement du travailleur, à introduire une limite légale du nombre d'heures de travail hebdomadaire dans le cadre de la non-participation et à prévoir des obligations spécifiques pour les employeurs qui doivent informer sur demande les autorités compétentes.

- Pour ce qui est de garantir le libre consentement du travailleur, la position commune prévoit que la non-participation n'est valable que si le travailleur a donné son accord avant d'effectuer un tel travail et pour une période ne dépassant pas un an renouvelable. L'employeur ne peut en aucun cas pénaliser un travailleur qui ne serait pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ou qui retirerait son accord pour une raison quelconque. En outre, sauf dans le cas de contrats de courte durée, une clause de non-participation ne peut être signée qu'après les quatre premières semaines de travail et il ne peut être demandé à un travailleur de signer une clause de non-participation au moment de la signature de son contrat. Enfin, le travailleur est autorisé, dans un délai établi, à retirer l'accord qu'il a donné pour travailler dans le cadre de la clause de non-participation.

- La position commune introduit des limites légales du nombre d'heures de travail hebdomadaire autorisé dans le cadre de la non-participation,

qui ne figurent pas dans la directive actuelle : 60 heures par semaine, calculées comme moyenne sur une période de 3 mois, constitueraient la limite normale, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux. Cette limite pourrait être portée à 65 heures, calculées comme moyenne sur une période de 3 mois, en l'absence de convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail.

- Enfin, la position commune prévoit que les employeurs doivent tenir un registre des heures de travail des employés travaillant dans le cadre de la non-participation. Les registres sont 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. En outre, les autorités compétentes peuvent demander à l'employeur de leur communiquer des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant 48 heures au cours d'une période de 7 jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à la position commune.

- Des modalités particulières sont prévues pour les contrats de courte durée (lorsqu'un travailleur est employé par le même employeur pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas 10 semaines au total sur une période de 12 mois): l'accord concernant la non-participation peut alors être donné au cours des quatre premières semaines d'une relation de travail et les limites légales du nombre d'heures de travail hebdomadaire autorisé dans le cadre de la non-participation ne s'appliqueraient pas. Toutefois, il ne peut être demandé à un travailleur de donner son accord dans le cadre de la non-participation au moment de la signature de son contrat de travail.

- Lorsqu'il fait usage de la faculté de non-participation, un État membre peut permettre, par voie législative, réglementaire ou administrative, que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence soit fixée à une période ne dépassant pas 6 mois. Cette période de référence doit cependant être sans incidence sur la période de référence de 3 mois applicable pour le calcul de la limite maximale hebdomadaire de 60 ou 65 heures.

Contrôle, à l'évaluation et au réexamen : la position commune fixe des exigences détaillées en matière de rapport en ce qui concerne l'usage qui est fait de la faculté de non-participation et les autres facteurs qui pourraient contribuer à allonger la durée de travail, tels que le recours à l'article 19, point b) (période de référence de 12 mois). Plus précisément, la position commune prévoit que la Commission:

- présentera, au plus tard 4 ans après l'entrée en vigueur de la directive, un rapport accompagné, si nécessaire, de propositions en vue de la réduction des durées de travail excessives, et notamment en ce qui concerne l'exercice de la faculté de non-participation, en tenant compte de l'impact de celle-ci sur la santé et la sécurité des travailleurs concernés. Ce rapport fera l'objet d'une évaluation par le Conseil;
- peut, compte tenu de cette évaluation, et au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de la directive, présenter au Conseil et au Parlement européen une proposition de révision de la directive, et notamment en ce qui concerne la faculté de non-participation.

Aménagement du temps de travail

La Commission relève que la position commune diffère de la proposition modifiée de la Commission par un certain nombre d'aspects. En particulier, plusieurs amendements du Parlement n'y ont pas été intégrés, alors qu'un nombre important des propositions de ce dernier avaient été incorporées dans la proposition modifiée de la Commission.

Les principaux points de divergence entre la proposition modifiée de la Commission et la position commune du Conseil sont les suivants :

Application par travailleur des limites en matière de temps de travail et des périodes de repos requises par la directive : la Commission estime que la législation des États membres devrait déjà prévoir des mesures adéquates visant à faire en sorte que les limites fixées dans la directive en ce qui concerne la durée hebdomadaire moyenne de travail et le repos journalier et hebdomadaire soient, dans la mesure du possible, respectées par travailleur dans le cas de travailleurs ayant simultanément deux ou plusieurs relations de travail relevant du champ d'application de la directive. Malgré l'amendement proposé par le Parlement, il n'a pas été possible de trouver un accord sur l'inclusion d'une disposition spécifique selon laquelle ces règles devraient être appliquées par travailleur. La Commission estime qu'il serait opportun d'examiner cette question séparément de la présente proposition législative.

Temps de garde : dans la proposition modifiée, une distinction est faite entre les périodes «actives» et «inactives» du temps de garde sur le lieu de travail. La Commission proposait que les périodes actives du temps de garde (les périodes pendant lesquelles les travailleurs exercent effectivement leurs fonctions à la suite d'une demande) soient toujours considérées comme temps de travail. À l'inverse, les périodes inactives ne seraient pas considérées comme temps de travail à moins que la loi nationale ou une convention collective n'en dispose autrement. Toutefois, les périodes inactives ne pourraient jamais compter comme temps de repos. La position commune n'introduit aucun changement en ce qui concerne les périodes «actives» du temps de garde, mais permet de considérer les périodes «inactives» soit comme temps de travail soit comme temps de repos en fonction de la législation nationale ou des conventions collectives.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : conformément à la proposition modifiée, les États membres prendraient les mesures nécessaires pour «garantir» que les employeurs ont l'obligation d'examiner les demandes de modification d'horaire de travail présentées par les travailleurs en tenant compte des besoins de flexibilité de chacune des parties. La position commune prévoit plutôt que les États membres doivent seulement «encourager» les employeurs à examiner ces demandes, en respectant certaines conditions supplémentaires. La Commission estime cependant que le texte proposé conduit malgré tout à une amélioration globale des conditions de travail, car la directive ne contient aucune disposition spécifique concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et introduit également l'obligation, pour les États membres, de garantir que les employeurs informent les travailleurs en temps utile de toute modification notable de l'organisation du temps de travail.

Avenir de la non-participation : sur ce point controversé, la proposition modifiée prévoyait d'abroger la clause de non-participation 3 ans après l'entrée en vigueur de la directive proposée, et d'appliquer en attendant des conditions de protection renforcées aux travailleurs ayant accepté de travailler sous ce régime. La position commune ne prévoit pas d'abroger ladite clause. Au lieu de cela, elle étend la protection accrue déjà proposée par la Commission, pour donner un nouveau cadre, en quatre points, à la non-participation: 1) des limites plus explicites, 2) une série de conditions pratiques plus strictes pour protéger les travailleurs, 3) un réexamen futur de la clause sur la base de rapports nationaux détaillés, et 4) une disposition obligeant les États membres à choisir entre le recours à la clause de non-participation et la faculté d'autoriser le calcul du temps de travail moyen sur une plus longue période (jusqu'à 12 mois) par voie législative.

La Commission continue de penser que la faculté de non-participation est une dérogation au principe fondamental de la semaine de travail limitée à 48 heures et qu'elle peut présenter des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, tant à court terme qu'à long terme. C'est

pourquoi elle a toujours proposé de renforcer considérablement les garde-fous qui protègent les travailleurs acceptant ce régime. La Commission peut toutefois se rallier à certains des changements proposés par le Conseil ? comme l'introduction de garanties supplémentaires contre les abus pour ce qui est de la non-participation ?, car ils offriraient une meilleure protection à une catégorie de travailleurs particulièrement exposée à des durées de travail excessives. D'autres modifications concernant l'avenir de la non-participation ont finalement été acceptées par la Commission compte tenu des changements marqués dans l'utilisation de cette faculté par les États membres.

Durée maximale de travail pour les travailleurs choisissant de ne pas respecter la limite des 48 heures : la Commission a estimé que l'absence de limite supérieure spécifique applicable aux travailleurs ayant opté pour la non-participation entraînait un risque particulier d'abus. La proposition modifiée introduit une limite explicite pour ces travailleurs, qui est de 55 heures dans une semaine quelconque, à moins que les conventions collectives ou les accords conclus entre partenaires sociaux n'en disposent autrement. La position commune adopte une approche différente : la limite pour les travailleurs ayant opté pour la non-participation serait de 60 heures (en moyenne sur trois mois) sauf disposition contraire des conventions collectives ou d'accords entre partenaires sociaux, ou de 65 heures (en moyenne sur trois mois) en l'absence d'une convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail. La Commission reconnaît que les limites proposées dans la position commune représentent bel et bien une avancée par rapport à la situation actuelle, caractérisée par l'absence de tout plafond spécifique applicable aux travailleurs acceptant la non-participation. Elle estime aussi justifié d'autoriser une limite légèrement plus élevée lorsque la période inactive du temps de garde est reconnue comme temps de travail.

Conclusion : la Commission est consciente du fait que la position commune diffère de sa proposition modifiée à plusieurs égards. Dans certains cas, les changements renforcent le niveau de protection offert aux travailleurs. La Commission estime toutefois que la situation actuelle en ce qui concerne le temps de garde et le repos compensateur nécessite toujours d'être clarifiée d'urgence par une modification de la législation.

La Commission est aussi tout à fait consciente des avantages pour la protection globale des travailleurs qui découlent de la décision du Conseil de relier l'accord politique sur cette proposition de modification de la directive et celui sur la proposition de nouvelle directive concernant le travail intérimaire (voir [COD/2002/0072](#)). Cette approche a permis à deux propositions essentielles d'arriver enfin en 2^{ème} lecture, après une très longue période de blocage politique.

Dans l'ensemble, compte tenu des positions fortement divergentes des États membres réunis au sein du Conseil lors de la très longue et difficile 1^{ère} lecture concernant la modification de la directive sur le temps de travail (qui a duré près de quatre ans), la Commission est favorable à l'accord global vu l'urgence de clarifier la situation juridique et de permettre ainsi une application plus cohérente de la directive dans l'ensemble des États membres.

Aménagement du temps de travail

En adoptant la recommandation pour la 2^{ème} lecture contenue dans le rapport de M. Alejandro CERCAS (PSE, ES), la commission de l'emploi et des affaires sociales a modifié la position commune du Conseil en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Les principaux amendements adoptés en commission sont les suivants :

Temps de garde : pour les députés, toute la période du temps de garde, y compris la période inactive, doit être considérée comme temps de travail. Cependant, une convention collective, un autre accord conclu entre partenaires sociaux, une loi ou un règlement peut permettre de calculer les périodes inactives du temps de garde de façon spécifique afin de respecter la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail prévue à l'article 6 de la position commune, à condition que soient respectés les principes généraux de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Calcul du temps de travail : afin de protéger la santé des travailleurs, les députés estiment que le calcul du temps de travail doit s'effectuer par personne et non par contrat. Ainsi, lorsqu'un travailleur est employé au titre de plus d'un contrat de travail, le temps de travail effectué par ce travailleur doit correspondre, aux fins de la mise en œuvre de la directive, à la somme des périodes de temps de travail couvertes par chacun de ces contrats.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille : les États membres devraient veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que :

- les employeurs informent suffisamment à l'avance les travailleurs de toute modification du rythme de travail ; et
- les travailleurs aient le droit de demander des modifications de leurs horaires et de leur rythme de travail, et que les employeurs aient l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs. Un employeur ne peut rejeter une telle demande que si les inconvénients qui en résultent pour lui en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport aux bénéfices qu'en retire le travailleur.

Dérogations : les dérogations à la directive devraient se limiter à la sauvegarde des principes de protection de la santé et de la sécurité, qui devraient s'appliquer indépendamment du poste occupé par les personnes concernées. Les députés précisent également que les périodes de repos suivent les périodes de travail, comme l'indique la Cour de justice.

Limitations aux dérogations aux périodes de référence : selon la position commune, 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, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas douze mois. Les députés précisent que ceci devrait se faire par voie législative ou réglementaire après la consultation des partenaires sociaux au niveau approprié, dans les cas où les travailleurs ne sont pas couverts par des conventions collectives ou autres accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que les États membres concernés adoptent les mesures nécessaires afin de garantir que :

- l'employeur informe et consulte les travailleurs et/ou leurs représentants concernant l'introduction du rythme de travail proposé et les modifications de celui-ci ;
- l'employeur prend les mesures nécessaires visant à prévenir tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant découler du rythme de travail proposé, ou à remédier à ce risque.

Durée maximale hebdomadaire de travail (article 6) : les députés proposent que les États membres puissent décider de ne pas appliquer

l'article 6, pendant une période transitoire de 36 mois à compter de l'entrée en vigueur de la directive, à condition qu'ils prennent les mesures qui s'imposent pour garantir une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Non participation : selon la position commune, la limite pour les travailleurs ayant opté pour la non-participation serait de 60 heures (en moyenne sur trois mois) sauf disposition contraire des conventions collectives ou d'accords entre partenaires sociaux, ou de 65 heures (en moyenne sur trois mois) en l'absence d'une convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail. Les députés estiment qu'une durée hebdomadaire de 60 à 65 heures de travail est excessive et ont donc supprimé cette disposition.

Aménagement du temps de travail

La Présidence française a informé les ministres des principaux résultats de la 2^{ème} lecture du Parlement intervenue le 17 décembre 2008.

Devant la perspective d'une procédure de conciliation, la Présidence a souligné l'importance de trouver rapidement un accord avec le Parlement, ceci aussi bien pour des raisons de sécurité juridique que de protection sociale, puisque la directive actuellement en vigueur permet aux États membres d'autoriser des durées hebdomadaires de travail jusqu'à 78 heures.

Les principales différences entre la deuxième lecture du Parlement et la position commune adoptée par le Conseil le 15 septembre 2008 portent sur le temps de garde, la clause de non-participation et le repos compensateur :

- en ce qui concerne le temps de garde, le Conseil fait une distinction entre période active du temps de garde et période inactive du temps de garde. Il considère que la période inactive du temps de garde (la période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail, mais n'est pas tenu par son employeur d'exercer effectivement son activité ou ses fonctions) ne fait pas partie du temps de travail, sauf si la législation nationale ou, conformément à la législation et/ou la pratique nationale, une convention collective ou un accord entre les partenaires sociaux le prévoit ;
- pour ce qui est de la durée hebdomadaire de travail, le Conseil plaide pour une limite standard de 48 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires et les périodes actives du temps de garde, à calculer sur une période de référence. Les États membres peuvent cependant décider d'autoriser un dépassement de cette limite (clause de non-participation) s'ils assurent une protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs sous réserve du consentement explicite, libre et informé du travailleur concerné. Ce dispositif doit être assorti de garanties appropriées et faire l'objet d'un contrôle attentif. Dans un considérant, il est fait référence à la Charte des droits fondamentaux, notamment au droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale de travail. Le plafond spécial pour les travailleurs qui choisissent de ne pas participer est en général soit de 60 heures en moyenne calculées sur trois mois (qui peut être dépassé au titre d'une convention collective), soit de 65 heures au maximum en moyenne calculées sur trois mois (uniquement si les périodes inactives du temps de garde sont calculées comme temps de travail et s'il n'existe pas de convention collective) ;
- en ce qui concerne le repos compensateur, le Conseil prévoit que dans les cas où des dérogations sont prévues en ce qui concerne les dispositions applicables aux périodes de repos et aux temps de pause journaliers, aux périodes de repos hebdomadaires, à la durée du travail de nuit et aux périodes de référence, des périodes de repos compensateur devront être accordées dans un délai raisonnable qui doit être déterminé par la législation nationale ou une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux.

Aménagement du temps de travail

Le Parlement européen a adopté une résolution législative modifiant la position commune du Conseil en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La recommandation pour la 2^{ème} lecture avait été déposée en vue de son examen en séance plénière par M. Alejandro CERCAS (PSE, ES), au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales.

Les principaux amendements à la position commune adoptés en plénière sont les suivants :

Temps de garde : selon la position commune du Conseil, la période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme temps de travail, à moins que la législation nationale ou, en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement. Pour le Parlement, toute la période du temps de garde, y compris la période inactive, doit être considérée comme temps de travail. Cependant, une convention collective, un autre accord conclu entre partenaires sociaux, une loi ou un règlement peut permettre de calculer les périodes inactives du temps de garde de façon spécifique afin de respecter la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail prévue à l'article 6 de la position commune, à condition que soient respectés les principes généraux de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Calcul du temps de travail : afin de protéger la santé des travailleurs, les députés estiment que le calcul du temps de travail doit s'effectuer par personne et non par contrat. Ainsi, lorsqu'un travailleur est employé au titre de plus d'un contrat de travail, le temps de travail effectué par ce travailleur doit correspondre, aux fins de la mise en œuvre de la directive, à la somme des périodes de temps de travail couvertes par chacun de ces contrats.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille : les États membres devraient veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que :

- les employeurs informent suffisamment à l'avance les travailleurs de toute modification du rythme de travail ; et
- les travailleurs aient le droit de demander des modifications de leurs horaires et de leur rythme de travail, et que les employeurs aient l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs. Un employeur ne pourra rejeter une telle demande que si les inconvénients qui en résultent pour lui en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport aux bénéfices qu'en retire le travailleur.

Dérogations : les dérogations à la directive devraient se limiter à la sauvegarde des principes de protection de la santé et de la sécurité, qui

devraient s'appliquer indépendamment du poste occupé par les personnes concernées. Les députés précisent également que les périodes de repos suivent les périodes de travail, comme l'indique la Cour de justice.

Limitations aux dérogations aux périodes de référence : selon la position commune, 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, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas douze mois. Le Parlement précise que ceci devrait se faire par voie législative ou réglementaire après la consultation des partenaires sociaux au niveau approprié, dans les cas où les travailleurs ne sont pas couverts par des conventions collectives ou autres accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que les États membres concernés adoptent les mesures nécessaires afin de garantir que:

- l'employeur informe et consulte les travailleurs et/ou leurs représentants concernant l'introduction du rythme de travail proposé et les modifications de celui-ci;
- l'employeur prend les mesures nécessaires visant à prévenir tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant découler du rythme de travail proposé, ou à remédier à ce risque.

Durée maximale hebdomadaire de travail : l'article 6 de la directive 2003/88/CE prévoit que la durée moyenne de travail pour chaque période de 7 jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires. Une clause de non-participation, dite « opt-out » permet toutefois à un État membre de ne pas appliquer la durée maximale de 48 heures de travail par semaine, si le travailleur accepte de travailler plus longtemps. Actuellement, 15 États membres utilisent cette clause. Dans un amendement adopté à 421 voix pour, 273 contre et 11 abstentions, le Parlement propose l'abolition de cette clause, 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive révisée.

En tout état de cause, les États membres qui souhaitent faire usage de cette faculté devraient prendre les mesures nécessaires pour que:

- aucun employeur n'exige d'un travailleur qu'il travaille plus de 48 heures au cours d'une période de 7 jours, calculée comme moyenne de la période de référence, à moins qu'il n'ait d'abord obtenu un accord en ce sens du travailleur. Un tel accord sera valable pour une période n'excédant pas six mois (au lieu d'un an dans la position commune) et pourra être renouvelable ;
- un accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant la période d'essai soit nul et non avenue.

Non participation et durée hebdomadaire de travail: selon la position commune, la limite pour les travailleurs ayant opté pour la non-participation serait de 60 heures (en moyenne sur trois mois) sauf disposition contraire des conventions collectives ou d'accords entre partenaires sociaux, ou de 65 heures (en moyenne sur trois mois) en l'absence d'une convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail. Les députés estiment qu'une durée hebdomadaire de 60 à 65 heures de travail est excessive et ont donc supprimé cette disposition.

Aménagement du temps de travail

La Commission peut accepter en totalité ou partiellement 15 des 22 amendements adoptés par le Parlement européen en 2^{ème} lecture.

Dans l'ensemble, la position du Parlement et la position commune du Conseil divergent sur plusieurs éléments essentiels. La Commission est toutefois convaincue qu'il importe d'adopter d'urgence la proposition de modification avant la fin de la législature en cours. Elle estime qu'une base d'accord durable devra apporter une solution rigoureusement équilibrée qui renforce la protection globale de la santé et de la sécurité des travailleurs, tout en autorisant une plus grande flexibilité dans l'aménagement pratique du temps de travail, pour les travailleurs comme pour les employeurs.

Dans ce contexte, le présent avis décrit la position de la Commission sur les amendements votés par le Parlement et formule des propositions concrètes qui doivent aider le Conseil et le Parlement à parvenir à cette base d'accord.

Temps de garde (période inactive du temps de garde) : la Commission soutient l'amendement du Parlement, mais est disposée à étudier un éventuel compromis global sur les questions couvertes par cet amendement qui divisent actuellement les co-législateurs. La Commission accepte la troisième partie de l'amendement, selon laquelle la période inactive du temps de garde ne peut pas être prise en compte pour les périodes minimales de repos prévues par la directive. Elle peut aussi accepter en substance les première, deuxième et quatrième parties de l'amendement de manière que les périodes inactives du temps de garde soient considérées comme temps de travail, mais puissent être prises en compte de manière spécifique pour calculer la durée du travail.

En particulier, la Commission estime que la deuxième partie de l'amendement pourrait, en principe, contribuer utilement à une solution globale en matière de temps de garde qui serait acceptable pour le Parlement et pour le Conseil, moyennant une reformulation du texte de manière que l'expérience dans le secteur concerné et le respect des principes généraux de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs soient tous deux inclus comme critères applicables.

Repos compensateur : selon l'amendement du Parlement, le repos compensateur serait pris «après» la période de service et non «dans un délai raisonnable» comme dans la position commune ou la proposition modifiée de la Commission. La Commission peut accepter en principe la modification proposée en matière de repos compensateur, mais elle estime qu'une reformulation est nécessaire pour apporter un complément de flexibilité.

En vue de dégager un compromis sur cette question, une approche possible serait que, en règle générale, la période équivalente de repos compensateur soit prise après la période de service correspondante. Pour certains secteurs ou certaines activités, et pour des motifs dûment justifiés, la législation nationale ou les conventions collectives pourraient cependant prévoir que la période équivalente de repos compensateur soit prise «dans un délai raisonnable», qui doit être clairement défini, en tenant compte de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de l'expérience en la matière dans les secteurs ou activités concernés.

Périodes de référence : cette disposition permet aux États membres de porter la période de référence (pour le calcul des limites de la durée de travail hebdomadaire moyenne) à 12 mois au maximum par voie législative. La Commission peut accepter l'amendement du Parlement qui a pour effet : i) de limiter le recours à cette option aux travailleurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives ou autres accords conclus entre partenaires sociaux ; ii) et de prévoir que, dans ces cas, l'État membre concerné doit faire en sorte que les employeurs informent et consultent les travailleurs concernant l'introduction du rythme de travail proposé et prennent les mesures nécessaires face à tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant en découler.

La Commission accepte également l'amendement supprimant l'obligation de choisir entre la faculté de non-participation et la prolongation de la période de référence. Cet amendement supprimerait l'article 22bis de la position commune qui devait inciter les États membres à ne pas utiliser ou à cesser d'utiliser la faculté de non-participation.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille : la Commission accepte en partie cet amendement. Elle peut admettre que les employeurs doivent informer les travailleurs «suffisamment à l'avance» et non «en temps utile» au sujet de modifications du rythme de travail, mais elle estime que la modification proposée dans la position commune (de ne pas informer que des changements «notables») ne devrait pas être supprimée.

La Commission n'accepte pas en revanche les deuxième et troisième parties de l'amendement visant à instituer pour les travailleurs le droit de réclamer des modifications dans leur rythme de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille, et à indiquer que les employeurs ne pourraient rejeter ces demandes que sous certaines conditions.

Non-participation :

- faculté de non-participation : la Commission rejette cet amendement qui aurait pour effet de mettre un terme à la possibilité, pour les États membres, d'autoriser la faculté de non-participation, trois ans après l'entrée en vigueur de la proposition de modification. Tout en soutenant sur le fond l'éventuelle suppression progressive de la faculté de non-participation, la Commission ne pense pas que les conditions actuelles permettent de le faire. Dans la perspective d'un compromis général, la Commission considère que toutes les dispositions relatives à la non-participation doivent être évaluées en même temps que la clause de réexamen ;
- période de validité d'une non-participation individuelle : la Commission rejette cet amendement qui prévoit que si un travailleur donne son accord pour que la durée maximale de 48 heures de travail par semaine ne lui soit pas appliquée, cet accord demeure valable pour une période n'excédant pas six mois (et non un an, selon la position commune) ;
- pas de non-participation pendant la période d'essai : la Commission accepte l'amendement ayant pour effet qu'un travailleur ne pourrait pas valablement accepter la non-participation durant la période d'essai ;
- suppression de la durée maximale d'heures de travail pour les travailleurs ayant opté pour la non participation : la Commission accepte l'amendement visant à supprimer les plafonds proposés dans la position commune (60 heures par semaine ou 65 heures dans certains cas, en moyenne) en ce qui concerne la durée de travail des travailleurs ayant accepté la non-participation ;
- exclusion de certains travailleurs temporaires : la Commission peut accepter en partie cet amendement. Si la faculté de non-participation est maintenue, les travailleurs temporaires devraient pouvoir y avoir recours ;
- suppression de la clause de réexamen : cet amendement est étroitement lié au résultat de l'amendement sur l'avenir de la non-participation. La Commission peut retenir cet amendement sur le fond. Toutefois, dans l'éventualité d'un maintien de la faculté de non-participation, elle pense qu'une clause de réexamen est indispensable.

Aménagement du temps de travail

Le Conseil a décidé de ne pas approuver tous les amendements du Parlement européen et, en conséquence, de convoquer le comité de conciliation, conformément à l'article 251, paragraphe 3, du traité CE.

Aménagement du temps de travail

Le comité de conciliation a décidé qu'il n'était pas possible de parvenir à un accord sur la proposition de directive sur l'organisation du temps de travail. La décision, approuvée par une majorité claire de 15 voix pour, 0 contre et 5 abstentions au sein de la délégation du PE, met fin à presque 5 ans de négociations.

Le Parlement et le Conseil n'ont pas pu parvenir à un compromis sur trois aspects cruciaux de la directive : la clause de non participation ou "opt-out", le temps de garde, et la question des contrats multiples.

L'opt-out a été le principal point de blocage. Le Parlement avait voulu que cette dérogation devienne exceptionnelle et temporaire, alors que le Conseil s'opposait à toute tentative de mettre fin à cette clause.

Le Parlement avait cherché également à défendre la jurisprudence de la Cour européenne de justice, selon laquelle le temps de garde doit être considéré comme du temps de travail. Les députés ont estimé que les propositions de la Commission européenne et du Conseil sur cette question représentaient un pas en arrière par rapport aux arrêts de la Cour de justice.

Enfin, aucun accord substantiel n'a pu être trouvé sur la question des contrats multiples. Pour les travailleurs disposant de plus d'un contrat de travail, le Parlement a estimé que le temps de travail devait être calculé par travailleur plutôt que par contrat.

Puisqu'il n'a pas été possible de trouver un accord en conciliation, la proposition devient caduque et la directive actuelle reste en vigueur. La Commission européenne pourra, si elle le veut, faire une nouvelle proposition qui serait être examinée par le Parlement. À noter que c'est la première fois que des négociations échouent au stade de la conciliation depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam qui a significativement étendu la portée de la procédure de codécision.