# Aménagement du temps de travail

2004/0209(COD) - 15/09/2008 - Position du Conseil

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 1ère 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 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 prévoie 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.