

# Aménagement du temps de travail

2004/0209(COD) - 18/09/2008 - Communication de la Commission sur la position du Conseil

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<sup>ème</sup> 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<sup>ère</sup> 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.