

Aménagement du temps de travail

2004/0209(COD) - 22/09/2004 - Document de base législatif

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.