

Aménagement du temps de travail

2004/0209(COD) - 20/04/2005 - $\{\text{summary.subTitle}\}$

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».