



Bruxelles, le 3 juin 2008
JM/CP/em

Mme Marjeta Cotman
Ministre du Travail
de la Famille et des Affaires sociales
Kotnikova 5
SI - 1000 Ljubljana
Slovénie

par e-mail & courrier gp.mddsz@gov.si

Re:
Révision de la directive 93/104/CE,
concernant l'organisation du temps de travail

Madame la Ministre,

Au cours de la semaine à venir, le Conseil de l'Union européenne (emploi, politique sociale, santé et consommateurs) aura à son ordre du jour les prochaines mesures à prendre concernant la révision de la directive sur le temps de travail.

La CES s'adresse à vous en votre qualité de ministre du Travail, représentante de la présidence slovène et habilitée, à ce titre, à présider la réunion du Conseil de la semaine prochaine.

Comme vous le savez, la CES est profondément préoccupée par les développements intervenus concernant cette directive.

En résumé, la CES est déçue de ce que l'ensemble des propositions actuellement sur la table ne font pas assez pour protéger les travailleurs contre les dangers de santé et de sécurité induits par de longues heures de travail. La CES est également déçue parce que ces propositions introduisent une diminution globale de la protection des travailleurs sans précautions adéquates, ne garantissent en aucune manière un équilibre entre flexibilité et sécurité, et motiveront les acteurs à éviter les solutions trouvées collectivement pour rencontrer les besoins des entreprises en termes de flexibilité.

Si elle devait être adoptée dans sa forme actuelle, la directive révisée constituerait la première directive sociale introduisant une **régression du niveau de la protection**, sans même offrir aux citoyens et aux travailleurs européens un accord acceptable et durable en matière de modernisation et d'innovation de l'organisation du temps de travail.

Les propositions sur la table:

- a) renverseront la série de décisions à la fois limpides et dénuées de toute ambiguïté prises par la Cour européenne de justice en vertu desquelles la notion de temps de travail contenue dans la directive inclut la période inactive sur le lieu de travail; par contre, la directive définira la "période inactive sur le lieu de travail" comme ne faisant pas partie du temps de travail;

- b) supprimeront les garanties de la directive concernant l'obligation de fournir aux travailleurs un "repos compensatoire équivalent" en cas de dérogation à la directive, conférant aux États membres une marge quasi-illimitée pour définir la "période raisonnable" durant laquelle le repos compensatoire doit être accordé;
- c) permettront une période de référence de 12 mois pour la semaine de travail moyenne de 48 heures non seulement sur la base des conventions collectives mais aussi en vertu de la loi ou des réglementations, sans garanties adéquates en matière de prévention contre les dangers de santé et de sécurité causés par des heures longues et irrégulières, et sans l'obligation d'informer et de consulter dûment les travailleurs et leurs représentants;
- d) ne mettront pas un terme à la "clause de renonciation individuelle" à la semaine de travail moyenne de 48 heures, et resserreront uniquement les conditions de son utilisation d'une façon qui ne préviendra pas son abus de façon suffisante.

Aux yeux de la CES, ces propositions ne sont pas conformes à l'article 136, qui stipule clairement que la Communauté et les États membres poursuivent entre autres objectifs "*l'amélioration des conditions de vie et de travail (...) permettant leur égalisation dans le progrès*", ni ne respectent la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui dispose dans son article 31 que chaque travailleur a le droit à des conditions de travail justes et équitables et notamment "*le droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire (...)*"

La CES souhaite malgré tout faire part de son appréciation positive sur un point: la proposition de votre présidence – basée sur une proposition similaire adoptée en première lecture par le PE – de donner aux travailleurs le **droit de demander des modifications** de leurs heures de travail et de **veiller à ce que les employeurs informent les travailleurs en temps utiles de toute modification** concernant la disposition ou l'organisation du temps de travail, constitue un pas dans la bonne direction. Elle reconnaît qu'avec la multiplication potentielle des heures de travail longues et irrégulières découlant de modifications des réglementations et des pratiques en matière de temps de travail, les travailleurs auront besoin de disposer d'un outil pour adapter leur temps de travail à leurs besoins, notamment pour être en mesure de concilier vies professionnelle, familiale et privée. Ces propositions devraient bénéficier du soutien de tous les États membres, et notamment ceux qui mettent un accent particulier sur l'importance du choix individuel.

Toutefois, ces propositions ne sont pas en elles-mêmes suffisantes pour assurer une prise en compte adéquate des intérêts et des besoins des travailleurs en termes de santé & sécurité dans les décisions relatives à l'organisation collective du temps de travail et des heures de travail.

Commentaires spécifiques

Sur la clause de renonciation

Nous comprenons que vous ayez basé vos propositions sur le travail accompli précédemment par les présidences finlandaise et portugaise, notamment en **limitant le recours cumulatif à la clause de renonciation** au moyen d'autres arrangements sur la flexibilité dans la directive.

Cela aurait pu être un pas visant à mettre la pression sur les États membres afin qu'ils renoncent à utiliser la clause de renonciation. Néanmoins, comme nous l'avons déjà souligné lors d'étapes antérieures du débat, en n'incluant pas les nouvelles dispositions sur les travailleurs de garde dans cette démarche, et en autorisant ces États membres à recourir à la clause de renonciation lors qu'il y a période de référence de 6 mois, cette proposition a **perdu son sens potentiel**.

Nous prenons également note de vos propositions concernant les exigences supplémentaires pour les États membres qui utilisent la **clause de renonciation**. Par exemple, ce recours sera considéré comme une "exception", soumise à un contrôle spécifique et à la soumission de rapports, tant au niveau national qu'au niveau de l'UE.

Toutefois, en précisant que ces rapports **peuvent** s'accompagner de propositions appropriées visant à réduire les heures de travail excessives, et sans aucune mention d'une éventuelle suppression de la clause de renonciation dans un futur – même distant – ces propositions ne répondent absolument pas aux attentes légitimes des travailleurs européens.

La proposition d'introduire une **limitation de 60 heures** pour les travailleurs ayant signé un accord de renonciation constitue un **pas important dans la bonne direction**. Néanmoins, le fait qu'il ne s'agit pas d'une limitation absolue par semaine, mais qu'elle est comptabilisée sur la base d'une période de référence de 3 mois affaiblit lourdement cette disposition, qui autorise des heures de travail très longues et très irrégulières. Votre proposition d'introduire la possibilité de déroger à cette limitation par convention collective ou par un accord entre partenaires sociaux n'est absolument **pas** souhaitable à nos yeux: une moyenne de 60 heures avec une période de référence de 3 mois est déjà bien au-delà des normes de la directive (une moyenne de 48 heures!), et il ne devrait pas être possible d'y déroger.

L'introduction d'une **limitation séparée de 65 heures** pour les travailleurs de garde dans les situations où le temps inactif est considéré comme du temps de travail constitue également, à nos yeux, un **message inadéquat**, laissant entendre que les travailleurs de garde ont besoin de moins de protection contre des heures de travail excessivement longues.

Selon nous, les propositions concernant les conditions de la clause de renonciation ne suffisent toujours pas à protéger **les travailleurs dans les périodes où ils sont le plus vulnérables** contre des pressions indues, comme pendant leur **période d'essai** (dans de nombreux pays, cette période, dans la pratique, est longue de 2 ou 3 mois, alors qu'ils ne seraient protégés, dans le texte proposé, que durant les 4 premières semaines de leur contrat).

Nous avons de **fortes objections à l'encontre de la nouvelle exclusion** des travailleurs avec des **contrats de 4 mois maximum** de plusieurs des protections relatives à la renonciation, puisque cette proposition exclurait en pratique tous les travailleurs saisonniers et – dans la formulation actuelle – inciterait plutôt à l'embauche des travailleurs par le biais d'agences et de sous-traitants.

Travail de garde et périodes de référence

La CES estime effectivement que le débat sur la renonciation est crucial, mais regrette qu'il ne semble plus y avoir à ce stade de discussion adéquate sur d'autres sujets tout aussi importants, et qui sont pourtant soumis à cette révision.

Concernant le **travail de garde**, lors de présidences précédentes déjà, le Conseil semblait avoir considéré comme acquis qu'il était légitime de renverser la jurisprudence cohérente de la CEJ, qui stipule que le travail de garde sur le lieu de travail doit être considéré comme du temps de travail, afin de "résoudre le problème" (principalement budgétaire) des États membres concernant les docteurs de garde et les pompiers. Combinées avec les propositions autorisant les États membres à définir avec une quasi-liberté totale ce qu'est une période raisonnable durant laquelle doit être accordé un **repos compensatoire**, ces dispositions laisseront des millions de travailleurs de garde sans aucune protection véritable contre les heures de travail très longues et irrégulières. La CES souhaite mettre les États membres en garde et leur signale que poursuivre dans cette voie serait manquer de perspicacité. Cette disposition, entre autres choses, ne ferait qu'aggraver la tendance déjà importante (touchant de plus en plus les femmes) qui voit les docteurs se détourner du travail en milieu hospitalier.

Une autre préoccupation majeure de la CES concerne les **périodes de référence** qui servent à calculer le maximum moyen de 48 heures de travail par semaine. Il doit être entendu que plus la période de référence est longue, plus le travailleur peut être confronté à des heures longues et irrégulières chaque semaine.

Il semble que, lors d'étapes antérieures, le Conseil ait déjà supprimé les garanties nécessaires pour l'introduction d'une **période de référence de 12 mois** - proposée par le Parlement européen et soutenue par la Commission dans son projet révisé - qui contrebalancerait la marge dont disposent les employeurs qui leur permet de décider unilatéralement de la disposition du temps de travail, par exemple au moyen de l'**obligation d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants** avant d'introduire ces périodes de référence, ainsi que l'obligation de prendre des **mesures complémentaires en matière de santé et de sécurité**. Se contenter de demander que des périodes de référence aussi longues ne soient fixées "qu'après consultation des partenaires sociaux" n'est pas suffisant.

Conclusions

Nous vous demandons, dans la limite de vos compétences, de tout faire pour:

- *veiller à ce que les principes clés de la directive sur le temps de travail soient maintenus et à ce que toute proposition de révision, développée au sein du Conseil des ministres, soit compatible avec les traités européens et la Charte des droits fondamentaux de l'UE;*
- *convaincre vos homologues au sein du Conseil des ministres que les textes actuels nécessitent de nouvelles améliorations, pour qu'ils puissent bénéficier du soutien des travailleurs et des citoyens européens et notamment du soutien du Parlement européen en deuxième lecture.*

Ce débat se déroule dans le contexte d'une autre discussion qui porte sur le projet de directive sur le travail intérimaire, à propos duquel nous vous communiquerons notre appréciation dans un courrier séparé. La CES se réjouirait de tout progrès dans ce dossier qui proposerait un cadre réglementaire clair pour le travail intérimaire au niveau de l'UE, fondé sur le principe de l'égalité de traitement. Cela reviendrait à adresser un signal clair affirmant que le progrès social au niveau de l'UE est nécessaire et possible.

Toutefois, il conviendrait de faire en sorte que ce texte ne soit pas utilisé comme une raison ou une excuse pour adopter une version révisée de la directive sur le temps de travail qui n'offre aucun progrès social et qui pourrait même avoir l'effet inverse, comme affirmé plus haut. La CES s'est toujours opposée à la mise en lien de ces deux dossiers et nous vous prions instamment de **gérer ces deux dossiers très importants indépendamment l'un de l'autre**, et de veiller à ce que les décisions soient prises en fonction des mérites spécifiques de chacun de ces dossiers.

Ce débat se déroule par ailleurs dans le contexte de la ratification du traité de Lisbonne. Nous vous demandons de convaincre vos homologues ministres qu'ignorer les préoccupations des travailleurs et des syndicats porterait gravement préjudice à la perspective d'une Europe socialement durable susceptible de disposer du soutien de ses citoyens.

D'avance nous vous remercions pour votre soutien et vous souhaitons courage et bonne chance pour les prochaines négociations au sein du Conseil.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'John Monks', written over a faint, light blue grid background.

John Monks
Secrétaire général

Cc: Commissaire Vladimír Špidla
Représentants permanents des EM auprès de l'UE