

NON AUX LONGS HORAIRES DE TRAVAIL ET A L'AFFAIBLISSEMENT DES NORMES DU TEMPS DE TRAVAIL

péenne à atteindre ses objectifs économiques et sociaux.

Par conséquent, la révision de la directive sur le temps de travail doit également être utilisée comme une occasion d'introduire des dispositions obligeant les employeurs à établir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour tous les travailleurs.

Le PE en deuxième lecture, avec le soutien ferme de la CES, avait proposé l'introduction de deux droits en faveur des travailleurs qui devraient prendre en compte leur besoin de flexibilité et leur permettre d'organiser leurs vies privée et professionnelle de manière adaptée :

- Les employeurs devraient **informer les travailleurs de tout changement** de leurs horaires de travail **longtemps à l'avance** ;
- Les travailleurs devraient avoir le **droit de demander la modification de leurs horaires de travail** et les employeurs devraient être dans l'obligation de prendre en compte leur demande de manière juste et ne refuser que pour des raisons valables.

Position du Conseil :

Le Conseil affaiblit considérablement les propositions du PE ne serait-ce qu'en obligeant seulement l'employeur à informer **en temps et en heures** le travailleur de toute modification **substantielle** de ses horaires de travail et en **encourageant** seulement les employeurs à étudier les demandes de modification de leurs horaires de travail.

Point de vue de la CES :
La pression actuellement exercée sur les travailleurs pour qu'ils acceptent une plus grande flexibilité doit être associée à des « droits à la flexibilité » pour les travailleurs, comme cela a été proposé par le Parlement européen en première lecture. Cela est d'autant plus nécessaire puisque la révision de la directive sur le temps de travail sera mise en œuvre dans les Etats membres et que de nouvelles dispositions, par exemple concernant le travail de garde et l'annualisation du temps de travail, permettront des horaires de travail plus irréguliers et moins prévisibles.
Les minces propositions du Conseil dans ce domaine sont insuffisantes.

Exclusions des cadres et des travailleurs autonomes

Tous les travailleurs ont droit à une limitation de la durée maximale du travail. De ce fait, les exclusions générales de la protection du temps de travail doivent être évitées.

La Directive comporte actuellement dans son Article 17.1 la possibilité d'exclure de la semaine de travail de 48 heures des groupes de travailleurs spécifiques pour lesquels la durée du travail n'est pas mesurée ou ne pas être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, tels que des cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome.

La CES a demandé que cette disposition soit limitée uniquement aux travailleurs disposant de hautes fonctions dans le cadre desquelles ils décident normalement des horaires de travail des autres travailleurs et ne sont eux-mêmes pas soumis à une décision extérieure pour les horaires de travail. Le Parlement européen a accepté, en première lecture, de **limiter la portée de cet article en lui apportant une définition plus précise**, couvrant uniquement les Présidents, les hauts responsables qui sont directement sous leurs ordres et les personnes directement nommées par le Conseil d'administration. Ni la Commission, ni le Conseil n'ont repris cette proposition. Le Parlement européen devrait donc, en deuxième lecture, remettre cette question sur la table.

CE DONT L'EUROPE A BESOIN maintenant et dans le futur

Les choix actuels concernant l'organisation du temps de travail seront décisifs pour les chances des générations futures.

Revenir à des horaires de travail longs et malsains et à une division traditionnelle du travail entre hommes et femmes empêchera une participation pleine et entière des femmes au marché du travail, et influencera négativement le choix des jeunes parents visant à combiner la participation au marché du travail et la vie familiale. Cela aura une influence dommageable sur la croissance économique et la productivité.

Avancer vers une limitation des horaires de travail aura pour effet de promouvoir des accords modernes en matière de temps de travail, qui pourront apporter la flexibilité à la fois aux travailleurs et aux entreprises contribuant ainsi au caractère durable de l'économie.

Voici la raison pour laquelle le Parlement européen doit adopter le rapport Cercas en deuxième lecture et à une large majorité.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

5, Bld du Roi Albert II
B - 1210 Bruxelles
Tel. 00-32-(0)2/224 04 11
Fax 00-32-(0)2/224 04 54/55
www.etuc.org

NON AUX LONGS HORAIRES DE TRAVAIL ET À L'AFFAIBLISSEMENT DES NORMES DU TEMPS DE TRAVAIL

L'Europe a besoin d'une organisation moderne du travail et d'horaires de travail répondant aux besoins des travailleurs tels que :

- Des horaires de travail sains
- Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée
- Des salaires décents

Faut-il réviser la Directive sur le temps de travail ?

Oui, mais seulement si les principes fondamentaux de l'UE sont préservés.

La Confédération européenne des syndicats (CES) s'oppose aux propositions faites par le Conseil en juin 2008 concernant une révision de la Directive sur le temps de travail, parce qu'elles ne protègent pas ces principes et ne respectent pas les droits et les intérêts des travailleurs et de leurs familles.

C'est la raison pour laquelle la CES exige que :

- Les propositions du Conseil concernant une révision de la Directive sur le temps de travail soient rejetées parce qu'elles sont fondamentalement déséquilibrées et nuisibles ;
- Le Parlement européen, en seconde lecture, assume son rôle à la fois important, indépendant et démocratique, en proposant des modifications essentielles pouvant être adoptées à une large majorité ;
- Les Institutions européennes coopèrent étroitement avec le Parlement dans le cadre du processus de révision afin de préserver les droits sociaux fondamentaux au sein de l'UE et de soutenir la création d'une Europe durable.

Il est maintenant plus que temps que le Parlement européen adopte une position ferme vis-à-vis de la Commission et du Conseil et confirme la position adoptée en première lecture.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

La Charte des Droits fondamentaux garantit à tous les travailleurs le droit à une limitation de la durée maximale du travail et la protection de leur santé et de leur sécurité lors de longues et irrégulières heures de travail.

Cette disposition est incompatible avec les clauses de renonciation et autres exclusions de la protection du temps de travail.

Les Traités de l'UE stipulent que des politiques sociales doivent être élaborées afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et des citoyens européens.

Cette disposition est incompatible avec des propositions visant à abaisser les normes existantes.

La réglementation des heures de travail est essentielle pour notre société et se trouve au cœur de l'Europe Sociale. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que celle de tierces parties comme les patients ou les usagers de la route et permettre aux travailleurs de subvenir aux besoins de leurs familles est primordial pour les intérêts des travailleurs, des sociétés et des économies.

DE QUOI est-il question ?

L'accord du Conseil conclu en juin 2008 contient trois grandes propositions :

- Le maintien de la clause de renonciation, permettant aux employeurs de convenir individuellement avec les travailleurs de ne pas appliquer les horaires maximaux de travail ;
- La définition de ce qu'on appelle les parties « inactives » du temps de garde comme ne faisant pas partie du temps de travail, même si le travailleur doit être disponible sur son lieu de travail ;
- L'extension de la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail (48 heures) de quatre à 12 mois, sans clause de sauvegarde.

Ces propositions, loin d'améliorer la législation en vigueur, représentent plusieurs pas en arrière, portant atteinte à la protection des travailleurs et affaiblissant la capacité des syndicats à négocier au nom de leurs membres. Si elles sont adoptées sous la forme de législation finale, elles transformeraient la Directive sur le temps de travail en une façade dépourvue de réel contenu et représenteraient la première régression de la législation européenne dans le domaine de la politique sociale.

La CES considère ces propositions comme inacceptables et remet en cause leur validité juridique pour les raisons mentionnées dans cette brochure.

La CES exhorte donc le Parlement européen à n'accepter en seconde lecture que les modifications conformes aux réels objectifs de la directive :

- **La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;**
- **L'aide à la conciliation des vies privée et professionnelle ;**
- **La promotion du dialogue social ;**
- **L'amélioration de l'organisation du travail.**

POURQUOI une révision de la Directive ?

La directive européenne sur l'aménagement du temps de travail, qui date de 1993, est une réalisation très importante à l'échelle de l'Union européenne. Elle fixe des exigences minimales en matière de santé et de sécurité. Elle stipule des périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire, de congés annuels, de pauses, de travail de nuit, de travail posté et de rythmes de travail, ainsi qu'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures. Ses exigences minimales sont contraignantes pour tous les États membres de l'Union européenne, et empêchent les employeurs d'obtenir un avantage concurrentiel en exerçant des pressions sur les travailleurs pour que ceux-ci acceptent des horaires de travail longs et irréguliers.

La directive actuelle est déjà très flexible. Elle établit une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, mais elle permet au temps de travail d'être calculé sur une période de quatre mois, permettant ainsi que des semaines de travail de plus de 48 heures soient compensées par des semaines de travail plus courtes. De plus, elle comprend deux dérogations d'envergure importante, qui autorisent d'ores et déjà une extension presque illimitée de la durée du travail :

1. La période de référence de quatre mois peut être étendue jusqu'à un an, uniquement dans certains cas et sur la base de négociations collectives.
2. Les États membres sont autorisés à ne pas appliquer du tout la limite maximum de 48 heures, sur la base d'accords volontaires conclus individuellement avec les travailleurs : c'est ce qu'on appelle la « clause de renonciation » (en anglais « opt out »).

La Commission était soumise à l'obligation juridique de réexaminer ces deux dérogations dans un délai de sept ans à compter de la mise en œuvre de la directive en novembre 2003. Depuis, et maintenant plus de 15 ans après son adoption, la CES espérait des démarches courageuses allant vers la suppression en particulier de la clause de renonciation, conformément à l'obligation de limiter la durée maximale du travail pour tous les travailleurs au sein de l'Union européenne.

Plus récemment, de nouvelles questions ont surgi en matière de définition du temps de travail à la suite des arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) stipulant que le temps de garde sur le lieu de travail fait bien partie du temps de travail. Certains États membres ont refusé de mettre en œuvre ces jugements et les ont utilisés comme prétexte pour demander l'application de la clause de renonciation, notamment aux médecins dans les hôpitaux et aux travailleurs en temps de garde ainsi qu'à d'autres travailleurs de garde dans d'autres professions et d'autres secteurs, dont les pompiers.

Le Parlement européen, en première lecture, a adopté à une large majorité des propositions équilibrées dans tous ces domaines. Le Conseil n'a cependant repris aucune de ces propositions.

QU'EST-CE QUI NE VA PAS dans les propositions du Conseil ?

La clause de renonciation (en anglais « opt out »)

Depuis 1993, on a largement abusé de cette clause de renonciation, notamment au Royaume-Uni, les travailleurs subissant des pressions pour abandonner leurs droits légaux à choisir de travailler ou non plus de 48 heures par semaine. Cela a non seulement pour objectif de les faire travailler de longues heures durant, mais aussi de ne pas conserver de traces de ces horaires de travail. Loin de rendre l'industrie britannique plus compétitive, les éléments dont nous disposons suggèrent que ce recours a contribué à une baisse de la productivité et à une médiocre qualité de gestion. Il a aussi contribué à perpétuer la division traditionnelle du travail entre hommes et femmes, les hommes faisant des horaires longs et les femmes ayant avant tout la charge des obligations familiales et devant s'occuper des enfants. Ce fait empêche ainsi les femmes d'avoir une part plus équitable sur le marché du travail et dans le processus décisionnel, et les hommes dans la vie familiale.

Par ailleurs, un nombre croissant d'États membres ont eu récemment recours à la clause de renonciation afin de contourner les restrictions en matière de temps de travail dans des domaines comme les services de santé.

Position du Conseil :

Cette clause de renonciation restera en place sans date limite. Sa mise en œuvre doit être stipulée dans une convention collective ou tout autre accord entre les partenaires sociaux, mais peut aussi être envisagée par la loi après consultation des partenaires sociaux.

L'accord individuel entre le travailleur et l'employeur demeure une obligation mais de nouvelles conditions sont proposées avec pour objectif de restreindre les abus potentiels :

- Il ne peut pas être conclu conjointement à la signature d'un contrat de travail ou dans un délai de quatre semaines après cette signature ;
- Pour les travailleurs ayant renoncé aux 48 heures, sera créé un nouveau maximum de 60 heures (moyenne calculée sur trois mois) ou de 65 heures pour les travailleurs de garde. Toutefois, ces conditions ne peuvent pas s'appliquer aux travailleurs bénéficiant de contrats saisonniers ou à durée déterminée travaillant pour un même employeur moins de dix semaines par an.
- Les employeurs ne peuvent pas utiliser la clause de renonciation et simultanément introduire une période de référence de 12 mois.



Point de vue de la CES:

La CES est favorable à l'octroi d'une flexibilité dans l'application de la réglementation en matière de temps de travail au moyen de négociations collectives. Cependant, la proposition du Conseil, loin de renforcer les restrictions à l'utilisation de la clause de renonciation, pourrait même avoir pour conséquence d'étendre cette utilisation. Elle exercerait une pression sur les organisations syndicales afin qu'elles se débarrassent, par la voie des négociations, de la semaine maximale hebdomadaire de 48 heures, offrirait aux employeurs une solution de facilité pour négocier aisément des accords flexibles plus durables en matière de temps de travail, et pourrait même représenter pour les employeurs une incitation à refuser les négociations collectives ou la reconnaissance des syndicats. L'introduction même d'une semaine maximale hebdomadaire de travail de 60, voire 65 heures commencerait, à elle seule, à donner à cette limite des allures acceptables dans le futur !



Point de vue de la CES:

Les arrêts de la CJCE sont clairs et contraignants, et ne peuvent pas être négligés pour de simples raisons économiques, ou afin de résoudre des problèmes pratiques! Dans le dossier SIMAP en 2000, la Cour a déclaré en faisant clairement référence au lien entre le temps de garde et les objectifs de la directive sur le temps de travail, que : « Exclure de la notion de temps de travail la période de garde selon le régime de présence physique reviendrait à remettre sérieusement en cause ledit objectif. » L'exclusion du temps de garde avec présence sur le lieu de travail de la définition du temps de travail pourrait saper les conventions collectives existantes et avoir des incidences profondes et désastreuses sur l'organisation du travail dans de nombreux secteurs. Toute forme d'« inactivité » – chez les serveurs dans la restauration, par exemple – est susceptible d'être exclue de la réglementation régissant les horaires de travail. Une telle démarche rendrait encore plus difficile la gestion de leur temps par les travailleurs chargés de famille.



Point de vue de la CES

La semaine de travail de 48 heures n'est une véritable limitation du temps de travail que si la période de référence n'est pas trop longue. La situation actuelle, situation dans laquelle de longues périodes de référence ne sont autorisées que sur la base de négociations collectives, garantit une situation de « flexibilité négociée » dans laquelle les intérêts des travailleurs et de leurs familles est prise en considération. Le Parlement européen n'était prêt en première lecture qu'à un compromis sur cette disposition en échange de la fin de la clause de renonciation. Cela nécessitait une protection accrue lors de l'introduction d'une période de référence de 12 mois, notamment la consultation des travailleurs et de leurs représentants et la prise de mesures visant à prévenir et/ou à apporter une solution aux risques pour la santé et la sécurité.

Le temps de garde

Trois arrêts importants de la CJCE dans les affaires SIMAP, Jaeger et Pfeiffer ont confirmé que le « temps de garde » (à savoir lorsque l'employé doit être disponible sur le lieu de travail) devrait être défini comme faisant partie du temps de travail aux termes de la directive.

De plus, une période de repos compensatoire doit être accordée immédiatement après cette période de travail.

Position du Conseil :

La période de travail de garde sera divisée en deux périodes dites « active » et « inactive » :

- **Seule la période active** sera définie comme une période de travail, sauf si les États membres ou des conventions collectives en décident autrement.
 - La période inactive du travail de garde peut même être considérée comme une période de repos journalier ou hebdomadaire si cela est prévu par la loi ou une convention collective.
- Cette période de repos compensatoire doit être accordée dans un délai raisonnable à définir par la législation nationale, une convention collective ou un accord conclu entre les partenaires sociaux.

La CES n'a pas trouvé de preuves convaincantes de ce que les États membres ne soient pas en mesure de mettre en œuvre les arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Elle insiste sur le fait que les arrêts de la CJCE doivent être respectés et que des solutions équilibrées doivent être trouvées par le biais de négociations collectives garantissant aux travailleurs le droit à des périodes de repos appropriées, tout particulièrement après des périodes de travail longues et irrégulières ou par équipe.

Le rapport Cercas, pour en revenir aux propositions du PE en première lecture, comporte de telles solutions équilibrées.

Les périodes de référence

La période de référence maximale existante pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire moyenne de 48 heures est de quatre mois. Elle peut être étendue à 12 mois maximum, mais seulement par la voie des négociations collectives.

Position du Conseil :

Les États membres seront libres de proposer une période de référence de 12 mois sous deux conditions :

- Les négociations collectives ;
- Une législation faisant suite à une consultation des partenaires sociaux tout en respectant les obligations mentionnées dans la Directive 89/391/CEE sur la santé et la sécurité de consulter leurs travailleurs dans certains cas spécifiques.

Position du Conseil :

- Il ignore les conditions du PE et ne fait référence qu'à l'obligation stipulée dans la Directive sur la santé et la sécurité de consulter les travailleurs et leurs représentants lorsque l'employeur considère que les nouveaux horaires de travail affectent véritablement la santé et la sécurité des travailleurs. Nous pouvons nous attendre à ce que, dans la majorité des cas, les employeurs considèrent qu'il n'existe aucun réel impact.
- Cela va sûrement entraîner des heures de travail unilatéralement imposées, plus longues, plus irrégulières et imprévisibles pour de nombreux travailleurs sans la protection des négociations collectives ou toute autre sauvegarde. Ils pourraient être contraints de travailler jusqu'à 78 heures par semaine (voire même 85 heures dans certains cas) pendant une période allant de quelques semaines à plusieurs mois, sans véritable repos. Cela pourrait avoir un réel impact sur leur santé et leur sécurité et, une fois de plus, pourrait saper toute possibilité de réconciliation des vies familiale et professionnelles, pour les hommes comme pour les femmes.

La CES exige que la période de référence de quatre mois déjà existante reste en vigueur et que des périodes de référence plus longues, pouvant aller jusqu'à 12 mois, ne soient autorisées que dans les conditions établies par le Parlement européen en première lecture. Toutefois, cette augmentation majeure de la flexibilité ne peut être acceptée que si la clause de renonciation est supprimée et que d'autres protections sont mises en place dans la Directive sur le temps de travail concernant le travail de garde et la réconciliation des vies professionnelle et familiale.

Réconciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale

Au cours des dernières décennies, les sociétés européennes ont radicalement changé, avec l'entrée d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail, une population vieillissante et des taux de natalité en chute libre. Afin de permettre aux travailleurs, femmes et hommes, de se réapproprier la responsabilité d'élever leurs enfants et de s'occuper de membres âgés de leurs familles tout en participant de manière accrue au marché du travail, l'Europe a besoin de moderniser l'organisation du temps de travail, dans le but d'apporter de la flexibilité à la fois aux travailleurs et aux entreprises, dans un cadre de sécurité et de dialogue social. Ce pas en arrière vers des horaires de travail plus longs, plus irréguliers et plus imprévisibles ne va pas aider l'Union euro-