Aménagement du temps de travail

2004/0209(COD) - 17/12/2008 - Texte adopté du Parlement, 2ème lecture

Le Parlement européen a adopté une résolution législative modifiant la position commune du Conseil en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La recommandation pour la 2ème lecture avait été déposée en vue de son examen en séance plénière par M. Alejandro **CERCAS** (PSE, ES), au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales.

Les principaux amendements à la position commune adoptés en plénière sont les suivants :

Temps de garde : selon la position commune du Conseil, la période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme temps de travail, à moins que la législation nationale ou, en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement. Pour le Parlement, **toute la période du temps de garde, y compris la période inactive, doit être considérée comme temps de travail**. Cependant, une convention collective, un autre accord conclu entre partenaires sociaux, une loi ou un règlement peut permettre de calculer les périodes inactives du temps de garde de façon spécifique afin de respecter la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail prévue à l'article 6 de la position commune, à condition que soient respectés les principes généraux de protection en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Calcul du temps de travail : afin de protéger la santé des travailleurs, les députés estiment que le calcul du temps de travail doit s'effectuer par **personne et non par contrat**. Ainsi, lorsqu'un travailleur est employé au titre de plus d'un contrat de travail, le temps de travail effectué par ce travailleur doit correspondre, aux fins de la mise en œuvre de la directive, à la somme des périodes de temps de travail couvertes par chacun de ces contrats.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille : les États membres devraient veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que:

- les employeurs informent suffisamment à l'avance les travailleurs de toute modification du rythme de travail; et
- les travailleurs aient le droit de demander des modifications de leurs horaires et de leur rythme de travail, et que les employeurs aient l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs. Un employeur ne pourra rejeter une telle demande que si les inconvénients qui en résultent pour lui en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport aux bénéfices qu'en retire le travailleur.

Dérogations : les dérogations à la directive devraient se limiter à la sauvegarde des principes de protection de la santé et de la sécurité, qui devraient s'appliquer indépendamment du poste occupé par les personnes concernées. Les députés précisent également que les périodes de repos suivent les périodes de travail, comme l'indique la Cour de justice.

Limitations aux dérogations aux périodes de référence : selon la position commune, les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas douze mois. Le Parlement précise que ceci devrait se faire par voie législative ou réglementaire après la consultation des partenaires sociaux au niveau approprié, dans les cas où les travailleurs ne sont pas couverts par des

conventions collectives ou autres accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que les États membres concernés adoptent les mesures nécessaires afin de garantir que:

- l'employeur informe et consulte les travailleurs et/ou leurs représentants concernant l'introduction du rythme de travail proposé et les modifications de celui-ci;
- l'employeur prend les mesures nécessaires visant à prévenir tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant découler du rythme de travail proposé, ou à remédier à ce risque.

Durée maximale hebdomadaire de travail : l'article 6 de la directive 2003/88/CE prévoit que la durée moyenne de travail pour chaque période de 7 jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires. Une clause de non-participation, dite « opt-out » permet toutefois à un État membre de ne pas appliquer la durée maximale de 48 heures de travail par semaine, si le travailleur accepte de travailler plus longtemps. Actuellement, 15 États membres utilisent cette clause. Dans un amendement adopté à 421 voix pour, 273 contre et 11 abstentions, le Parlement propose **l'abolition de cette clause, 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive révisée.**

En tout état de cause, les États membres qui souhaitent faire usage de cette faculté devraient prendre les mesures nécessaires pour que:

- aucun employeur n'exige d'un travailleur qu'il travaille plus de 48 heures au cours d'une période de 7 jours, calculée comme moyenne de la période de référence, à moins qu'il n'ait d'abord obtenu un accord en ce sens du travailleur. Un tel accord sera valable pour une période n'excédant pas six mois (au lieu d'un an dans la position commune) et pourra être renouvelable ;
- un accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant la période d'essai soit nul et non avenu.

Non participation et durée hebdomadaire de travail: selon la position commune, 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. Les députés estiment qu'une durée hebdomadaire de 60 à 65 heures de travail est excessive et ont donc supprimé cette disposition.