

L'organisation du temps de travail (Révision directive 93/104/CEE)

2003/2165(INI) - 30/12/2003 - Document annexé à la procédure

OBJECTIF : établir un rapport sur l'application de la directive 93/104/CE sur l'aménagement du temps de travail et analyser les possibilités de réexamen de la directive. CONTENU : la directive 93/104/CE établit des prescriptions minimales en matière d'organisation du temps de travail, en vue d'assurer un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et prévoit en particulier de limiter à 48 heures/semaine, en moyenne, la durée maximale de travail, incluant les heures supplémentaires. Les États membres étaient tenus de transposer la directive pour le 23 novembre 1996, au plus tard. La transposition est conclue dans tous les États membres. La directive 93/104/CE excluait de son champ d'application les secteurs des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres, de la pêche maritime, d'autres activités en mer, ainsi que les activités des médecins en formation. Le Parlement européen et le Conseil ont adopté le 22 juin 2000 la directive 2000/34/CE modifiant la directive 93/104/CE afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive. La directive 2000/34/CE devait être transposée par les États membres au plus tard le 1er août 2003 (1er août 2004 en ce qui concerne les médecins en formation). Le présent rapport vise à analyser l'application de la directive 93/104/CE et plus spécifiquement deux dispositions qui doivent normalement faire l'objet d'un réexamen avant le 23 novembre 2003. Ces dispositions concernent les dérogations à la période de référence pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) et la faculté de ne pas appliquer le régime de 48h/semaine si le travailleur donne son accord individuel à un tel régime (article 18.1(b)(i) - généralement connu comme l'"opt-out"). Le rapport poursuit un triple objectif : - évaluer l'application des dispositions sujettes à réexamen; - analyser l'impact de la jurisprudence de la Cour concernant la qualification du temps de garde pour les médecins, ainsi que les nouveaux développements visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale; - consulter le Parlement européen et le Conseil mais aussi les partenaires sociaux sur une possible révision du texte. 1) Évaluation de la directive : l'évaluation de l'application de la directive montre que c'est principalement la faculté d'utiliser l'"opt-out" qui semble poser problème dans la mesure où l'article 18.1(b)(i) permet à un État membre de prévoir dans sa législation la possibilité pour un travailleur de dépasser le seuil des 48h/semaine, pour autant que soient respectées les conditions prévues par la directive et notamment que le travailleur donne son accord à l'application de ce régime. Lors de la transposition de la directive, seul le Royaume-Uni a fait usage de cette possibilité dans la mesure où un règlement interne (le "Working Time Regulation") fixait un canevas pour la fixation hebdomadaire du temps de travail. À l'analyse toutefois, la Commission a constaté que l'application de la législation et la pratique n'offrent pas toutes les garanties prévues par la directive. En effet, en premier lieu, plusieurs sources d'information font état d'une certaine généralisation de la présentation de l'accord d'opt-out au moment de la signature d'un contrat de travail, ce qui met à mal le principe du libre consentement du travailleur (en effet, si une clause générale figure dans les contrats de travail de déroger au régime des 48h/semaine, le principe du libre choix du travailleur est remis en question). D'autre part, les statistiques indiquent une claire augmentation au Royaume-Uni, des travailleurs qui prestent plus de 48h/semaine puisque environ 4 millions de personnes, soit 16% de la main-d'oeuvre a dépassé le régime des 48h/semaine, alors qu'ils n'étaient que 3,3 millions (soit 15%) au début des années 90'. Qui plus est, il est difficile d'assurer (ou du moins, de contrôler) le respect des dispositions de la directive en ce qui concerne les travailleurs ayant signé l'accord d'opt-out dans la mesure où les employeurs qui demandent à leurs travailleurs de dépasser le seuil des 48h/semaine doivent tenir un registre sur le nombre d'heures prestées. Or, seuls existent au Royaume-Uni des registres sur les travailleurs prestant 48h/semaine. 2) Interprétation du "temps de travail" pour les médecins en situation de garde : le rapport indique que plusieurs affaires traitées devant la Cour de justice sont directement ou indirectement liées à la qualification du "temps de travail" pour les médecins en situation de garde. Il s'agit des affaires SIMAP et Jaeger. Que ce soit dans l'une ou dans l'autre affaire, la Cour s'est clairement prononcée pour l'incorporation du temps de garde (qu'il s'agisse d'une simple présence physique dans l'hôpital, y compris si le médecin se repose ou dort

dans l'hôpital, ou d'une garde "active" impliquant une réelle prestation de soins) comme du temps de travail à part entière à comptabiliser dans le total des heures prestées. Cette interprétation a et aura des conséquences organisationnelles et financières non négligeables notamment lorsque la directive 2000/34/CE entrera en vigueur pour les médecins en formation. Certains États membres annoncent déjà qu'ils ne pourront pas assumer les modifications induites par cette interprétation et qu'ils appliqueront les dispositions prévues par l'opt-out. 2) Stratégies de clarification du texte de la directive : Face à ces différents constats et au rendez-vous fixé dans la directive pour le réexamen de certaines clauses, la Commission propose plusieurs orientations pour clarifier le texte. Les options de réflexion proposées portent en particulier sur : - la nécessité d'assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en matière de temps de travail; - la possibilité de donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail; - la nécessité de mieux tenir compte des contraintes de la vie professionnelle et de la vie familiale; - la nécessité de limiter les contraintes administratives déraisonnables pour les entreprises, notamment les PME. Il faut toutefois trouver un moyen terme entre la possibilité donnée aux entreprises d'appliquer des règles de flexibilité en fonction de la demande de travail et celui de continuer à garantir des conditions de travail optimales pour les travailleurs. C'est pourquoi, la Commission souhaite consulter toutes les parties sur la nécessité de réviser le texte actuel ou d'adopter d'autres initiatives (pas nécessairement juridiques) en vue de clarifier les points suivants : · les périodes de référence; · l'interprétation de la notion de "temps de travail" ; · les conditions d'application de l'opt-out; · les mesures destinées à améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale; · les mesures destinées à rencontrer les besoins en flexibilité des entreprises avec les garanties de respect des meilleures conditions de travail pour les travailleurs. La Commission attend maintenant les réactions de chacun (y compris les partenaires sociaux) sur ces différents points. Toutes les organisations pourront également adresser leurs commentaires à la Commission pour le 31 mars 2004 au plus tard. Suite à l'analyse des contributions recueillies, la Commission tirera les conclusions qui s'imposent et proposera, le cas échéant, des propositions de modifications de la directive.