

FR

FR

FR



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 21.12.2010
COM(2010) 801 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Révision de la directive sur le temps du travail

**(Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre
de l'article 154 du TFUE)**

{SEC(2010) 1610 final}

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Révision de la directive sur le temps de travail

**(Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union au titre
de l'article 154 du TFUE)**

1. INTRODUCTION

L'Union européenne s'est dotée, en 1993, de normes communes régissant le temps de travail; ces normes sont appliquées à tous les secteurs de l'économie depuis 2000. La directive sur le temps de travail est l'un des piliers de l'Europe sociale: elle garantit à tous les travailleurs une protection minimale face aux exigences excessives en termes d'horaires de travail et au non-respect des périodes de repos minimales. Elle prévoit également plusieurs mécanismes de flexibilité conçus pour s'adapter aux caractéristiques propres à chaque pays, secteur ou catégorie de travailleurs. Pourtant, au cours des dernières années, l'efficacité de la législation de l'UE relative au temps de travail a été mise en doute à divers égards. Certaines de ces dispositions ont été dépassées par l'évolution rapide des formules de travail, la directive n'étant de ce fait plus aussi utile pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises. En outre, les difficultés de mise en œuvre de certaines de ces dispositions ou d'arrêts de la Cour de justice ont abouti à une incertitude juridique, voire à des dérapages dans l'exécution de certains aspects importants de cette législation. Il convient dès lors d'entamer d'urgence une révision de la directive, que la Commission est déterminée à mener conformément aux principes d'une réglementation plus intelligente.

L'objectif de la présente communication est de recueillir l'avis des partenaires sociaux au niveau de l'Union, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), concernant le contenu d'une action envisagée au niveau de l'Union en vue de modifier la directive sur le temps de travail¹, et de leur demander s'ils souhaitent s'engager dans le processus de négociation prévu à l'article 155.

Le 24 mars 2010, la Commission a adopté une communication concernant la première phase de cette consultation². Cette communication rappelait la situation délicate qui était née de l'incapacité des colégislateurs à s'entendre sur une révision de la directive³; elle invitait les partenaires sociaux de l'Union à faire état de leur expérience concernant la directive actuelle et à décrire brièvement le type de règles qu'il serait nécessaire d'adopter en matière de temps de travail au niveau de l'UE pour coller aux réalités économiques, sociales, technologiques et démographiques du XXI^e siècle.

La présente communication regroupe les principaux résultats de la première phase de consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union et les principaux éléments

¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

² COM(2010) 106 du 24.3.2010.

³ Proposition originale: COM(2004) 607; proposition modifiée: COM(2005) 246.

d'appréciation provenant d'études récentes concernant les formules de travail et les tendances qui les caractérisent, ainsi que les incidences économiques et sociales de la directive. Elle expose ensuite les principales options envisageables pour une proposition législative qui modifierait la directive. La communication devrait être lue conjointement avec le rapport de la Commission relatif à la mise en œuvre de la directive (adopté simultanément), qui évalue le respect par les États membres des règles relatives au temps de travail et recense les principaux cas de non-conformité ou d'incertitude juridique. Afin d'aider les partenaires sociaux à participer à cette phase de la consultation, la Commission publiera les résultats de toutes les études et enquêtes⁴ dont elle s'est servie pour préparer la présente communication.

2. LA PREMIERE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX⁵

Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que le monde du travail a considérablement changé au cours des 20 dernières années, et que l'aménagement du temps de travail s'en est trouvé notablement modifié. Cependant, les opinions divergent fortement quant aux implications de ces changements sur l'aménagement du temps de travail. Les employeurs ont tendance à y voir la justification d'une évolution juridique permettant une plus grande flexibilité, alors que les syndicats considèrent que ces changements requièrent des adaptations visant à renforcer la protection juridique des travailleurs.

Les employeurs du secteur privé mettent en avant des facteurs tels que l'intensification de la concurrence, la mondialisation, le passage d'une économie manufacturière à une économie de services, la volatilité des marchés et les progrès technologiques, notamment le développement accéléré des technologies de l'information et des communications.

Les employeurs du secteur public soulignent en particulier leur obligation de fournir, à tout moment de la journée, des services de qualité aux citoyens défavorisés, la demande sans cesse croissante de services de santé et de prise en charge due à des facteurs démographiques, la difficulté de contenir la hausse des coûts face à des contraintes budgétaires exacerbées par la crise actuelle, et le déficit chronique de personnel de santé qualifié.

Les syndicats soulignent l'intensification du travail, le développement des emplois précaires et les effets négatifs des durées de travail excessives sur la santé et la sécurité, ainsi que sur la qualité du travail et la productivité. Ils mettent en avant les problèmes que posent les horaires de travail extensifs lorsqu'il s'agit de concilier activité professionnelle et vie de famille, et d'encourager la participation à la vie active. En ce qui concerne le secteur de la santé, les syndicats avancent qu'allonger la durée du travail ne peut qu'aggraver les difficultés de recrutement et de maintien en poste du personnel.

Plusieurs partenaires sociaux sectoriels attirent l'attention sur les particularités de leur secteur qui doivent être prises en compte par les règles relatives au temps de travail. Mais les avis

⁴ Voir l'étude réalisée par Deloitte en 2010 pour la Commission et intitulée «Study to support an impact assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization». Voir également: Eurofound, «Comparative analysis of working time in the European Union», 2010; Eurofound, «Fifth Working Conditions Survey», 2010; J. Plantenga et Ch. Remery, «In-depth study on health and safety aspects of working time – effects of working hours on safety, health and work-life balance», «Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of thirty European countries», 2010. Pour faciliter la consultation, la Commission présente sur son site web les liens vers les textes intégraux de toutes les études citées.

⁵ Le document SEC(2010)1610 donne un aperçu plus détaillé des réponses données.

divergent quant au type de changements qui doivent être apportés à la directive actuelle. Les principales caractéristiques citées sont les suivantes: la saisonnalité, les formules de travail particulières dans le secteur des arts du spectacle, la présence d'un logement sur le lieu de travail, le travail autonome et le travail axé sur la connaissance, le travail dans des lieux isolés, la prestation de services 24h/24, les fonctions déterminantes du point de vue de la sécurité, les fluctuations rapides de la demande, l'augmentation du travail à temps partiel, les pressions dues aux coûts et à la concurrence mondiale, et le manque de personnel qualifié.

Les employeurs sont majoritairement d'accord avec l'analyse présentée par la Commission dans son document de consultation. Business Europe, l'UEAPME et le CEEP accueillent favorablement la proposition d'aborder aujourd'hui la révision sous un angle plus large. Business Europe et l'UEAPME soutiennent néanmoins qu'il faut reconnaître à la question du temps de garde la même importance pour le secteur privé et pour le secteur public. Plusieurs organisations patronales soulignent également que la flexibilité devrait bénéficier tant aux travailleurs qu'aux employeurs et qu'elle ne devrait pas être perçue négativement.

À l'inverse, la CES et d'autres syndicats restent sceptiques face à l'analyse globale de la Commission. Ils estiment que la Commission n'a pas suffisamment pris en considération l'importance juridique des règles relatives au temps de travail, ni l'objectif fixé par le traité de maintenir et d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Selon eux, la directive n'est pas appliquée avec efficacité dans les États membres parce que la Commission a manqué à ses obligations concernant la défense et le contrôle du respect du droit de l'UE. La CES et la FSESP (syndicat européen représentant les services, y compris le secteur public) n'admettent pas l'idée que les employeurs ou les services publics se heurtent à des obstacles insurmontables pour appliquer la jurisprudence *SIMAP-Jaeger*.

Les principaux partenaires sociaux interprofessionnels conviennent de la nécessité de réviser la directive. Il y a cependant d'importantes divergences entre les employeurs et les syndicats quant au contexte, à la portée et aux objectifs d'une telle révision.

Alors que Business Europe exprime une opposition de principe à une réglementation du temps de travail au niveau de l'UE, l'UEAPME considère que cette réglementation serait importante pour que les petites et moyennes entreprises se trouvent sur un pied d'égalité. Toutes les organisations patronales interprofessionnelles reconnaissent que les règles actuelles sont trop rigides et trop complexes, et soulignent la nécessité de revoir en particulier la jurisprudence *SIMAP-Jaeger*, ainsi que les arrêts récents concernant les congés payés annuels⁶.

Business Europe estime qu'il serait utile d'allonger la période de référence à 12 mois, mais exclut que la révision aborde d'autres questions. L'organisation souligne qu'il est essentiel de conserver l'«opt-out». Le CEEP et l'UEAPME envisageraient d'étendre la révision à d'autres questions et estiment qu'un allongement de la période de référence à 12 mois et une modification de la jurisprudence *SIMAP-Jaeger* réduiraient considérablement la demande d'«opt-out».

Les employeurs du service public réclament généralement en priorité une révision complète des règles relatives au temps de travail, compte tenu des effets massifs qu'ont ces règles sur le fonctionnement des services publics. Selon eux, l'accent devrait être essentiellement mis sur la jurisprudence *SIMAP-Jaeger*, mais ils sont également favorables à l'idée de renforcer la protection des travailleurs soumis à des horaires longs ou pénibles, et de mieux concilier

⁶ Affaires jointes C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff et Stringer*.

l'activité professionnelle et la vie de famille. Ces partenaires sociaux se disent eux aussi réticents à tout changement concernant l'«opt-out», même si le CEEP déplore sa rapide propagation aux services publics et considère qu'il n'est dans l'intérêt ni des employeurs, ni des travailleurs, ni des usagers d'y avoir recours.

Les syndicats, par contre, soulignent que les règles relatives au temps de travail reposent sur des droits sociaux fondamentaux garantis par le traité et par la Charte de l'UE. Dès lors, toute révision doit, de manière générale, respecter ces droits fondamentaux et prendre appui sur eux afin de renforcer la protection actuellement accordée aux travailleurs. Elle doit également accorder la place qu'elles méritent aux positions prises par le Parlement et les syndicats dans le cadre des discussions interinstitutionnelles concernant la précédente proposition de modification.

La CES et la FSESP sont l'une et l'autre favorables à une révision complète, mais estiment que des changements ne seraient souhaitables que si leur but était véritablement de mettre un terme à l'«opt-out». La révision devrait viser à faire respecter l'application «par travailleur» et à limiter la dérogation prévue pour les travailleurs autonomes. Des solutions équilibrées et viables devraient être trouvées pour le temps de garde, mais elles devront respecter et prendre appui sur la jurisprudence SIMAP-Jaeger, sans toucher à la définition du temps de garde ou du temps de travail. Si la plupart des organismes représentant les professionnels de la santé sont également de cet avis, et renvoient aux travaux de recherche sur la santé et la sécurité qui sous-tendent la directive, une minorité d'organisations de médecins avance que ces derniers devraient être autorisés, sur la base d'un consentement individuel, à travailler jusqu'à 65 heures par semaine. La CES souhaiterait également que le thème de la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie de famille soit abordé, et que les travailleurs puissent avoir davantage d'influence sur les formules de travail.

Les réponses des partenaires sociaux sectoriels rejoignent généralement les points de vue exprimés respectivement par les organisations interprofessionnelles patronales et syndicales. Toutefois, certains de ces partenaires sociaux (organisations patronales des secteurs de l'HORECA, de la pêche en mer, de la banque, de la prospection pétrolière et gazière en mer, et des services de sécurité privée) sont d'avis qu'il n'est pas nécessaire de modifier la directive.

Les organisations de pompiers relevant du service public sont également favorables à la jurisprudence SIMAP-Jaeger. Toutefois, elles souhaitent voir assouplir les règles concernant les périodes de repos afin de conserver la formule traditionnelle du travail posté sur 24 heures, qui est jugé adapté aux besoins spécifiques des services de lutte contre l'incendie, sous réserve d'une étude plus approfondie des éventuels effets sur la santé et la sécurité. Dans certaines conditions, quelques-unes de ces organisations accepteraient que l'«opt-out» soit maintenu à titre provisoire. Certaines défendent l'idée de modifier la directive pour en exclure les corps de pompiers volontaires.

EUROMIL, organisation de travailleurs de la défense, fait valoir que la directive devrait effectivement s'appliquer à ce personnel, et que la jurisprudence SIMAP-Jaeger devrait être respectée.

En ce qui concerne la nécessité d'autres formes d'action au niveau de l'UE, la CES et la FSESP réclament que la Commission prenne toutes les mesures possibles pour amener les États membres à se mettre en conformité, y compris en lançant des procédures d'infraction. Ces organisations se disent également favorables à des mesures encourageant la dotation en

effectifs et en ressources des services d'inspection du travail dans les États membres. À l'inverse, neuf organisations européennes représentant les médecins ont conjointement manifesté leur opposition au lancement de procédures d'infraction. Plusieurs répondants ont demandé le soutien de la Commission pour des activités de recherche comparative et/ou d'échange de bonnes pratiques.

Les partenaires sociaux interprofessionnels européens se sont déclarés disposés, à divers degrés, à envisager des négociations au titre de l'article 155 du TFUE, avant ou pendant la deuxième phase de la consultation. Business Europe et UEAPME ont indiqué une nette préférence pour des solutions interprofessionnelles, eu égard au caractère général des questions qui se posent. La CES, pour sa part, attendrait que les employeurs se rapprochent notablement de ses propres positions (notamment sur la question sensible de l'«opt-out») avant d'envisager des négociations.

Dans le secteur public, le CEEP se pose en fervent défenseur de la négociation au niveau interprofessionnel pour trouver des solutions applicables aux services publics. Le CCRE et l'HOSPEEM, qui lui sont affiliés, expriment des points de vue similaires. La FSESP, quant à elle, insisterait pour que les États membres ou les employeurs du service public suspendent tous les «opt-out» existants avant d'envisager de participer à des négociations.

Les partenaires sociaux des autres secteurs, à de rares exceptions près, n'ont pas manifesté d'intérêt pour des négociations au niveau sectoriel, ou les ont jugées prématurées.

3. LES PRINCIPALES FORMULES DE TRAVAIL ET LES TENDANCES QUI LES CARACTÉRISENT⁷

Les formules de travail ont évolué au cours des vingt dernières années sous l'effet combiné des progrès technologiques, de la mondialisation, de la restructuration et de l'organisation du travail au sein des entreprises, de l'importance accrue des services, de la diversification de la main-d'œuvre, et de l'individualisation des modes de vie et de la conception de la carrière. Bien que les normes minimales contenues dans la directive favorisent une plus grande cohérence au sein de l'UE et ont joué un rôle important en réduisant la durée moyenne du travail, la diversité des formules de travail persiste et restera de mise d'un État membre, d'une activité et d'une catégorie de travailleurs à l'autre.

La tendance générale est celle d'une réduction progressive du temps de travail moyen dans l'UE: celui-ci est passé de 40,5 heures en 1991 dans l'Europe des douze à 37,5 heures en 2010 dans l'Europe des vingt-sept⁸. Mais cela tient largement à une augmentation constante du nombre de personnes travaillant à temps partiel, qui est passé de 15,9 % de la main d'œuvre en 1998 à 18,2 % en 2008⁹. L'horaire moyen des personnes travaillant à plein-temps dans l'UE est resté pratiquement identique depuis 2000.

La moyenne annuelle des heures travaillées varie encore considérablement d'un État membre à l'autre. On ne perçoit aucun signe de convergence et il est peu probable que la situation évolue dans un proche avenir. Le nombre moyen d'heures travaillées se situe entre moins de

⁷ Voir note de bas de page n° 4.

⁸ La moyenne est de 36,4 heures en 2010 dans l'Europe des douze.

⁹ Eurostat, «Enquête sur les forces de travail».

1 400 heures (Pays-Bas) et plus de 2 100 heures (Grèce)¹⁰. Il est intéressant de noter que l'amplitude des horaires de travail et les niveaux de productivité horaire dans les États membres semblent fortement et inversement corrélés. Alors que la norme des 40 heures par semaine prévaut toujours dans la majorité des États membres, certains pays (en particulier, le Royaume-Uni, mais également l'Irlande, les Pays-Bas, l'Allemagne et les pays scandinaves) semblent mettre en place des régimes spécifiques prévoyant un plus grand étalement des heures travaillées par semaine¹¹. Parmi les employés, 9 % (majoritairement des hommes) travaillent encore plus de 48 heures en moyenne par semaine, bien que ce pourcentage soit en baisse¹².

Les principaux changements que l'on observe actuellement ont trait à la souplesse d'aménagement du temps de travail plutôt qu'à sa durée. Les deux dernières décennies ont connu une multiplication des formes souples d'aménagement du temps de travail, telles que l'horaire décalé, l'horaire mobile et la capitalisation du temps de travail, le télétravail, sans compter le travail à temps partiel. Pour répondre à cette évolution, on cherche davantage à promouvoir des solutions sur mesure, souvent négociées au sein de l'entreprise, dans les limites fixées par un cadre réglementaire accepté de tous. Cependant, ce passage à des formules de travail plus souples et des horaires personnalisés est nettement plus marqué dans les États membres du nord et de l'ouest de l'Union que dans les autres.

Cet assouplissement du temps de travail a, dans une grande mesure, été induit par les besoins des entreprises, sous l'effet de la volatilité accrue des marchés, de la concurrence mondiale croissante et de la plus grande attention accordée aux exigences du consommateur/client. La restructuration de la chaîne de création de valeur par les entreprises va tendre à déplacer les exigences de flexibilité vers les sous-traitants ou les unités situées en aval de la chaîne de valeur, et les travailleurs qui en dépendent, créant ainsi un processus double au sein duquel de nouvelles formes de «travail de la connaissance» souple et autonome coexisteront avec des techniques de production répétitive et intensive¹³.

Cependant, de nombreux employés, notamment ceux qui cherchent à mieux concilier leurs obligations professionnelles et leur vie personnelle en raison de responsabilités familiales, voient également d'un bon œil l'assouplissement du temps de travail¹⁴. La diversité croissante de la population active (composée de personnes plus âgées, mais surtout de plus de femmes) est un moteur puissant de l'individualisation accrue des formules de travail. Elle peut ainsi exercer une influence positive sur les taux de participation des femmes et des travailleurs âgés¹⁵. Cela étant, la capacité des employés à maîtriser ou à influencer l'aménagement de leur temps de travail varie considérablement, non seulement au sein des États membres mais également entre eux. En particulier, les travailleurs hautement qualifiés ou les travailleurs intellectuels, ainsi que les personnes exerçant des professions fortement axées sur la

¹⁰ Voir l'étude Deloitte.

¹¹ Voir la cinquième enquête d'Eurofound et l'étude de Plantenga et Remery (2010).

¹² Ibidem.

¹³ Résultats des projets WORKS mentionnés dans l'étude Deloitte.

¹⁴ Concilier l'activité professionnelle et la vie de famille est encore considéré comme un problème majeur par 18 % des travailleurs, en particulier en cas de travail posté, de garde ou de durée de travail supérieure à 48 heures par semaine. Parmi les personnes travaillant le week-end ou la nuit, deux tiers environ trouvent que cet horaire s'accommode bien avec leur vie personnelle, mais une minorité non négligeable n'est pas de cet avis (Eurostat, 2004).

¹⁵ On peut aussi avancer l'argument que la concentration d'emplois à temps partiel dans des secteurs cumulant les bas salaires et des possibilités restreintes en matière d'évolution de carrière et de formation risque d'être défavorable à l'égalité des sexes. Voir J. Plantenga e.a. (2010), note 4.

connaissance et la communication, semblent pouvoir tirer davantage parti des horaires flexibles que les travailleurs manuels, puisqu'ils peuvent avoir une plus grande maîtrise de leur temps de travail.

Le travail à temps partiel et les formes souples d'aménagement du temps de travail ne sont que deux exemples de la diversité croissante de l'aménagement du temps de travail. Le nombre important de personnes ayant opté pour le télétravail¹⁶, le travail posté (17%), le travail en soirée ou de nuit (10 % à raison d'au moins trois fois par mois), ou encore le samedi/dimanche (53 % à raison d'au moins une fois par mois)¹⁷, ainsi que la proportion croissante, quoique non quantifiée, des personnes «qui prennent du travail à la maison», composent un patchwork de formules de travail de plus en plus varié en Europe. Le nombre de travailleurs exerçant plusieurs activités (3,8 % de la population active¹⁸) fournit un autre exemple de cette flexibilité.

Cette tendance devrait s'accroître à l'avenir, étant donné que les deux partenaires de la relation de travail sont intéressés par des aménagements plus personnalisés et individualisés du temps de travail, et que la généralisation des technologies numériques facilite l'évolution de l'organisation du travail. Cependant, si elle élargit potentiellement le choix de solutions avantageuses pour tous, cette tendance peut comporter de nouveaux risques pour les travailleurs du XXI^e siècle, car certains seront plus touchés par les répercussions négatives de l'intensification du travail et du décloisonnement entre la vie personnelle et l'activité professionnelle¹⁹.

4. LES PRINCIPALES INCIDENCES SOCIO-ECONOMIQUES DE LA DIRECTIVE²⁰

Le principal objectif de la directive est de protéger les travailleurs des excès en matière d'horaires de travail et du non-respect des périodes de repos. Les preuves fiables ne manquent pas pour démontrer que les horaires extensifs, l'omission des périodes de repos minimales et les horaires atypiques sont préjudiciables à la santé et à la sécurité tant des travailleurs concernés que de la population en général. L'équilibre entre travail et vie privée peut également être perturbé en particulier par le fait de travailler selon des horaires irréguliers ou inhabituels. En particulier, l'interaction de facteurs cumulatifs tels que les horaires extensifs et le travail posté peut avoir de graves répercussions sur la santé et la sécurité.

Cette constatation revêt une importance particulière dans le secteur de la santé. D'un côté, la sécurité des patients exige que les services de santé et d'urgence soient fournis par des travailleurs dont l'aptitude et le jugement ne sont pas altérés par l'épuisement et le stress en raison d'horaires extensifs. De l'autre, le secteur pâtit déjà d'un déficit au niveau de l'offre de professionnels qualifiés, qui va s'accroître à l'avenir à moins que des mesures adaptées ne soient prises pour le combler. Le recrutement et le maintien en poste des personnels de santé passent par des conditions de travail plus attrayantes. Des horaires de travail raisonnables et un bon équilibre entre activité professionnelle et vie privée sont essentiels à cet égard.

¹⁶ Quelque 4,5 millions de travailleurs dans l'UE en 2002 (rapport de mise en œuvre, accord-cadre sur le télétravail signé au niveau de l'UE).

¹⁷ Voir la cinquième enquête d'Eurofound.

¹⁸ Enquête sur les forces de travail, 2009.

¹⁹ Voir l'étude Deloitte.

²⁰ Voir l'étude Deloitte, note 4.

On dispose, en comparaison, de preuves moins fiables des incidences de la directive sur l'économie et les entreprises – question qui ne devrait pas être négligée, étant donné l'état actuel du marché du travail. Cela s'explique probablement par le fait que le comportement des opérateurs économiques a, depuis longtemps, intégré les règles relatives au temps de travail.

Des enquêtes montrent que les entreprises sont préoccupées de l'effet de la réglementation relative au temps de travail sur la compétitivité et la capacité à s'adapter aux fluctuations saisonnières, entre autres, de l'activité, compte tenu en particulier de la difficulté de recruter du personnel en période de pointe. D'où la nécessité de recourir à des mécanismes de flexibilité, tels que la prise en compte d'une moyenne du temps de travail (le plus souvent sur des périodes inférieures ou égales à 4 mois, mais parfois aussi supérieures à 12 mois), qui, selon la majorité des répondants, devraient être généralisés. Seule une minorité d'entreprises ont recours au temps de garde sur le lieu de travail, mais celles qui le font considèrent que la comptabilisation intégrale du temps de garde comme temps de travail poserait de sérieux problèmes.

Les entreprises situées dans les pays où l'«opt-out» est en usage sous une forme ou sous une autre souhaitent que cette faculté soit maintenue. Dans un nombre non négligeable d'entreprises, les salariés travaillent plus de 48 heures par semaine, en particulier pour répondre aux fluctuations saisonnières et offrir un service en continu en dehors des horaires habituels. Un nombre étonnamment réduit d'entreprises demande le consentement écrit de leurs employés à cette fin, ce qui laisse à penser qu'il existe des lacunes au niveau de la connaissance et du respect des règles.

Dans le secteur des services publics (santé, prise en charge en structures d'accueil, lutte contre l'incendie et police), les restrictions au niveau des dépenses publiques, la demande croissante de services et la pénurie mondiale de travailleurs qualifiés ont poussé les employeurs à contourner les règles énoncées dans la directive en ce qui concerne le temps de garde et le repos compensateur.

Le cadre juridique actuel est perçu comme étant généralement favorable aux employés, puisqu'il leur fournit un outil de négociation et un moyen d'obtenir de meilleures conditions de travail et une rémunération globale plus élevée sur des marchés où l'offre ne parvient pas à satisfaire une demande accrue de personnel qualifié. Dans certains cas, néanmoins, des pertes de revenu sont aussi possibles en l'absence d'«opt-out». La directive peut aussi servir de catalyseur pour la réalisation de gains d'efficacité et l'adoption de mesures permettant d'améliorer l'équilibre entre travail et vie privée des employés, ainsi que la qualité du service rendu aux citoyens.

Tant le secteur public que le secteur privé ont recours à l'«opt-out», principalement dans les activités où la continuité des soins ou du service est requise ou rendue nécessaire par la concurrence. L'«opt-out» n'est pas considéré comme une «solution de facilité» pour échapper aux exigences de la directive, mais il a été utilisé comme un outil pour introduire de la flexibilité notamment dans le secteur public, pour coller à la spécificité de certaines activités, pallier la pénurie de ressources ou s'adapter à des formes particulières de travail atypique. Il s'avère également que l'«opt-out» est utilisé dans certains cas pour se prémunir du risque d'une pénurie de personnel pendant les périodes critiques.

5. OPTIONS DE REVISION

Les règles essentielles de la directive sur le temps de travail figurent également dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui dispose, à l'article 31, paragraphe 2, que:

«Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.»

En outre, la Cour de justice a itérativement jugé que les exigences de la directive en matière de durée maximale de travail, de congé payé annuel et de périodes minimales de repos *«constituent des règles du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur»²¹.*

La Commission tient dûment compte de ces considérations²². De plus, la grande majorité des partenaires sociaux de l'UE souhaite conserver des règles minimales au niveau de l'Union et reconnaît qu'elles remplissent une fonction socialement et économiquement utile. De fait, aucun répondant ne préconise d'apporter des changements radicaux au cadre actuel, même si nombre d'entre eux proposent une plus grande souplesse dans son application.

Par conséquent, la Commission ne retiendra pas l'option consistant à supprimer les exigences minimales communes au niveau de l'UE pour réguler le temps de travail au niveau local et/ou national.

Les réponses fournies par les partenaires sociaux de l'UE font apparaître un large consensus quant à la nécessité impérieuse d'apporter des changements aux règles actuelles relatives au temps de travail. C'est aussi l'avis de la Commission, comme il ressort du document établi lors de la première phase de consultation et du rapport de mise en œuvre.

Par conséquent, la Commission ne retiendra pas l'option consistant à maintenir le statu quo.

Il y a aussi un large consensus sur le fait que les règles de l'UE relatives au temps de travail devraient laisser aux partenaires sociaux une plus grande souplesse pour pouvoir négocier les détails de mise en œuvre au niveau approprié. Certains répondants considèrent également que la réglementation au niveau de l'UE devrait être plus claire, plus simple et appliquée de façon à répondre plus efficacement aux principaux problèmes de santé et de sécurité, tout en limitant les charges administratives inutiles (surtout pour les PME)²³ et en renforçant la compétitivité.

Toutefois, les partenaires sociaux de l'UE ont des avis divergents sur les principaux facteurs qui devraient déterminer les changements à apporter aux règles relatives au temps de travail. Aussi n'a-t-il pas été possible de trouver un consensus sur ce qui devrait constituer les priorités de la révision, ni sur le contenu d'une future directive modifiée.

²¹ Affaire C-14/04, *Dellas*; affaire C-124/05, *FNV*; affaire C-428/09, *Isère*.

²² Voir COM(2010) 573 concernant la Charte.

²³ Voir aussi COM(2010) 543 sur une réglementation intelligente au sein de l'Union européenne.

La Commission doit poursuivre en analysant deux options principales – une révision ciblée (5.1) ou une série plus complète de changements (5.2) – concernant les points mis en évidence par les partenaires sociaux dans leurs réponses.

5.1. Révision ciblée

La première option consiste à proposer de nouvelles solutions axées sur les questions du temps de garde et du repos compensateur, et à aborder les difficultés d'application de la jurisprudence *SIMAP-Jaeger*²⁴, qui ont été signalées par de nombreuses parties prenantes. Il ressort clairement des réponses obtenues que les deux questions sont considérées comme particulièrement importantes dans les services publics, lesquels doivent assurer une continuité de service (par exemple, en matière de santé publique et de prise en charge en structure d'accueil et dans les services de lutte contre l'incendie et d'urgence). Il est clair également qu'elles sont à l'origine d'un nombre considérable de cas de non-conformité ou d'incertitude juridique²⁵.

Les solutions privilégiées diffèrent, dans une certaine mesure, selon les partenaires sociaux, les services publics et les États membres. Il s'agirait de trouver un cadre commun approprié au niveau de l'UE, qui permettrait des solutions négociées au niveau local ou sectoriel, en garantissant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et des usagers ainsi que la fourniture de services de qualité. Étant donné que le recours intensif au temps de garde (tel que défini par les arrêts de la Cour) est très fréquent dans certains secteurs, la Commission pourrait aussi envisager une solution par la voie de négociations sectorielles au niveau européen, mais c'est aux partenaires sociaux d'en décider.

i) Temps de garde

En vue d'une solution équilibrée à l'interprétation du temps de garde, on pourrait commencer par reconnaître le principe selon lequel le temps de garde dans son intégralité, dès lors que le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail afin de rendre les services qui pourraient être requis, constitue du temps de travail aux fins de la directive et ne peut être considéré comme une période de repos²⁶. Cela préserverait les principes posés par les arrêts *SIMAP* et *Jaeger*. Toutefois, il est proposé d'instaurer une dérogation, limitée aux secteurs où la continuité de service est nécessaire, qui permettrait de *comptabiliser* les périodes de garde différemment (c'est-à-dire pas toujours sur une base horaire, mais selon un principe d'équivalence) sous réserve que certaines limites hebdomadaires ne soient pas dépassées et pourvu que les travailleurs concernés bénéficient d'une protection appropriée.

Cette solution serait adaptée aux régimes d'activité en période de garde, qui diffèrent beaucoup d'un secteur et d'une profession à l'autre, ainsi que d'un État membre à l'autre. Elle laisserait aux partenaires sociaux toute latitude pour trouver des solutions au niveau local ou sectoriel et pour déterminer la méthode de comptabilisation du temps de garde la plus appropriée. Certes, elle s'écarterait de l'interprétation de la Cour dans l'affaire *Dellas*²⁷, mais

²⁴ Affaire C-303/98, *SIMAP*; affaire C-151/02, *Jaeger*.

²⁵ COM(2010) 802, rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail; Deloitte Consulting, «Study to support an impact assessment regarding directive 2003/88/EC», 2010 (voir note de bas de page n° 4).

²⁶ Comme la Cour l'a déjà jugé dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, cela n'a aucune incidence sur le taux de rémunération, lequel n'entre pas dans le champ d'application de la directive.

²⁷ Affaire C-14/04, *Dellas*.

elle ne requerrait pas nécessairement d'introduire une nouvelle distinction entre périodes de garde «actives» et «inactives».

Pour le temps de garde passé hors du lieu de travail, la situation juridique resterait celle invoquée dans l'affaire *SIMAP*²⁸, à savoir que seules les périodes effectivement passées à assurer une garde seraient comptabilisées comme temps de travail, le temps d'attente à domicile pouvant néanmoins bénéficier d'un régime plus favorable en vertu des législations nationales ou des conventions collectives.

La question de savoir si la dérogation résultant du principe d'équivalence proposée ci-dessus s'appliquerait aux situations particulières où le domicile est fourni au travailleur sur le lieu de travail, dans le cadre de son emploi, de sorte qu'il puisse être disponible pour des gardes occasionnelles²⁹, nécessite des éclaircissements particuliers.

ii) Repos compensateur

Il faudrait introduire de nouvelles dispositions afin de préciser la programmation des repos compensateurs journaliers et hebdomadaires. Dans l'affaire *Jaeger*, la Cour a jugé que toute période minimale de repos journalier manquée devait être prise immédiatement après la prolongation de la période de travail et, en tout état de cause, avant la période de travail suivante (repos compensateur immédiat). Concernant le repos hebdomadaire manqué, la situation juridique n'est pas aussi claire.

Nombre de répondants ont préconisé davantage de souplesse dans la programmation du repos compensateur. Toutefois, des recherches récentes confirment que le report des périodes minimales de repos journalier ou hebdomadaire a des incidences graves sur la santé et la sécurité. Certes, il est admis qu'une plus grande souplesse s'impose dans une série de situations particulières, mais cela devrait être strictement limité aux cas où des raisons objectives le justifient et faire l'objet de mesures globales de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs concernés.

La Cour de justice a récemment jugé³⁰ que, dans les situations très particulières où la prise en charge en structure d'accueil sur une période de temps limitée exige qu'une relation de confiance s'instaure avec un individu précis, il peut être objectivement impossible d'assurer l'alternance régulière entre période de travail et repos journalier. Cependant, elle a souligné qu'une telle exception ne serait envisageable que si le travailleur bénéficiait d'une autre protection appropriée lui garantissant un repos et une récupération suffisants.

Quant à savoir si le repos hebdomadaire doit normalement être pris le dimanche plutôt qu'un autre jour de la semaine, la question est très complexe et pose des problèmes en termes de répercussions sur la santé et la sécurité et sur l'équilibre entre travail et vie privée, ainsi que des problèmes d'ordre social, religieux et culturel. Toutefois, il ne s'ensuit pas forcément qu'il y ait matière à légiférer au niveau de l'UE et, vu les autres questions soulevées, le principe de subsidiarité semble applicable.

²⁸ Affaire *SIMAP*, C-303/98, point 50.

²⁹ C'est le cas, par exemple, des concierges, des gérants de camping, de certains responsables de structures d'accueil, de certains personnels des forces armées.

³⁰ Affaire C-428/09, *Isère*.

5.2. Révision complète

La seconde option consiste à proposer une série plus complète de changements ainsi qu'à traiter les questions du temps de garde et du repos compensateur. Cette option permettrait de prendre davantage en compte l'évolution des formules de travail et les tendances décrites plus haut, et d'envisager plus globalement les questions de santé et de sécurité soulevées par les durées de travail excessives. De plus, nombre de partenaires sociaux souhaitent aborder plusieurs des autres questions exposées ci-après.

i) Souplesse accrue pour de nouvelles formules de travail

Les règles de l'UE devraient s'adapter à la tendance constante à l'assouplissement de l'organisation du travail et à la gestion personnalisée du temps de travail. L'objectif est de parvenir à une flexibilité bien ciblée et durable des règles en matière de temps de travail, laquelle favorisera la productivité et la compétitivité en assurant aussi une protection plus efficace contre les risques pour la santé et la sécurité.

Les options détaillées ci-après, concernant les travailleurs autonomes, l'équilibre entre travail et vie privée et les contrats de travail multiples, ont particulièrement trait aux observations formulées par des partenaires sociaux sur ces points.

Les changements suivants pourraient aussi être envisagés, sous réserve de mesures appropriées de protection de la santé et de la sécurité, le cas échéant:

- plus grande marge de manœuvre pour arrêter des formules de travail par des négociations collectives, pourvu que des exigences fondamentales précises soient satisfaites,
- dérogations permettant de fixer des périodes de référence dépassant 12 mois, dans des cas précis, par un accord entre les partenaires sociaux,
- allongement à 12 mois de la période de référence pour calculer la moyenne du temps de travail, par voie législative et après consultation des partenaires sociaux au niveau approprié, dans les secteurs ou les États membres où l'«opt-out» n'est pas utilisé, dans le cadre d'un paquet équilibré comprenant d'autres options exposées ci-après.

ii) Équilibre entre travail et vie privée tenant compte de nouveaux facteurs démographiques

Les grands changements qui se produisent dans le monde du travail sont dus à la participation accrue des femmes et des seniors, au fait que, dans un couple, souvent les deux partenaires travaillent désormais, parfois à des heures et des jours différents, et aux problèmes posés par la garde des enfants et des personnes âgées. Le développement rapide et généralisé des horaires mobiles traduit un grand besoin de solutions plus équilibrées, ainsi qu'une personnalisation accrue des modes de vie des travailleurs de tous âges. Assouplir les règles relatives au temps de travail pourrait permettre aux États membres d'atteindre l'objectif «UE 2020» de porter le taux de participation à la vie active à 75 % (au lieu des 69 % actuels), notamment par une participation accrue des femmes et des seniors.

La directive actuelle ne contient aucune disposition prévoyant que les travailleurs doivent être informés par leur employeur de tout changement envisagé dans les horaires collectifs, ou qu'ils peuvent demander une modification de leurs horaires individuels. Il est évident que cela

pose un problème sérieux pour concilier vie professionnelle et vie familiale et pour l'équilibre général entre travail et vie privée.

Il faudrait envisager d'introduire dans la directive:

- une mesure incitant les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié et sans préjudice de leur indépendance, des accords visant à concilier plus aisément vie professionnelle et vie familiale,
- une disposition en vertu de laquelle les États membres, en concertation avec les partenaires sociaux, veilleront à ce que les employeurs informent les travailleurs, suffisamment à l'avance, de tout changement significatif apporté aux formules de travail,
- une disposition en vertu de laquelle les employeurs devront examiner les demandes de modification des heures et formules de travail des travailleurs, compte tenu des besoins respectifs de flexibilité, et motiver le rejet de ces demandes.

iii) *Travailleurs autonomes*

En vertu de l'article 17, paragraphe 1, de la directive, les États membres peuvent accorder une dérogation à la limite des 48 heures, aux périodes de repos et à d'autres dispositions dans le cas de certains travailleurs qui peuvent déterminer leur propre temps de travail ou dont le temps de travail n'est pas prédéterminé. Toutefois, il est nécessaire de définir plus précisément cette dérogation, tant pour s'adapter à l'évolution des formules de travail, qui permettent de travailler de façon relativement autonome sans limites de temps fixes, que pour éviter les abus.

Une définition révisée devrait disposer que cette dérogation s'applique uniquement aux cadres supérieurs dans le secteur public ou privé et aux autres travailleurs disposant d'une autonomie réelle et effective quant à la durée et à l'aménagement de leur temps de travail.

iv) *Contrats multiples*

Une minorité non négligeable de travailleurs dans l'UE sont sous contrats simultanés avec différents employeurs ou, quelquefois, avec le même employeur. Il faut établir plus clairement que, dans une telle situation, la limite fixée à la durée du travail dans la directive s'applique «par travailleur». La Commission a déjà déclaré que, vu l'objectif de protection de la santé et de la sécurité poursuivi par la directive, celle-ci doit s'appliquer autant que possible «par travailleur». Cela peut cependant se révéler problématique si l'employeur n'a pas connaissance des autres emplois du travailleur. Une première étape pourra donc consister à préciser que, si un employé a plus d'un contrat de travail avec le même employeur, les États membres devraient mettre en place des mécanismes efficaces d'application des dispositions de la directive «par travailleur». Les mécanismes appropriés de contrôle et d'application sont plus complexes lorsqu'il y a des contrats simultanés avec différents employeurs. Cela pourrait faire l'objet d'un échange de bonnes pratiques sous le point ix) ci-après.

v) *Champ d'application de la directive et problèmes sectoriels spécifiques*

L'une des options proposées par quelques répondants consistait à exclure certains groupes de travailleurs (par exemple, les membres des forces armées ou les pompiers volontaires) du champ d'application de la directive. Cependant, cela ne semble pas conforme à la Charte, qui mentionne «tout travailleur», ni au principe de base énoncé dans plusieurs arrêts de la Cour de

justice et selon lequel la directive protège les droits sociaux fondamentaux de chaque «travailleur»³¹. La Cour a récemment jugé³² que la notion de «travailleur» utilisée dans la directive a un sens propre au droit de l'UE, à savoir qu'elle renvoie à une relation de travail définie objectivement, même s'il appartient aux tribunaux nationaux d'appliquer cette notion aux cas particuliers.

Bien que tous les travailleurs répondant à la définition objective d'une relation de travail doivent donc entrer dans le champ d'application de la directive, il faut prendre en considération certains groupes, comme les pompiers volontaires, auxquels il est difficile d'appliquer des règles générales. Le droit national les considère comme étant des travailleurs dans certains États membres, mais pas dans d'autres.

La situation spécifique de certains travailleurs mobiles du transport routier pourrait aussi mériter une attention particulière. Certaines dispositions de la directive concernant les périodes de repos et le travail de nuit ne s'appliquent pas à ces travailleurs³³, et ils ne sont pas couverts par la directive sectorielle 2002/15/CE. On pourrait réfléchir à harmoniser davantage les règles relatives au temps de travail pour tous les travailleurs mobiles du transport routier, indépendamment du type de véhicule qu'ils conduisent, étant donné qu'il existe des exigences spécifiques au temps de conduite, aux pauses, aux périodes de repos journalier et hebdomadaire définies dans le règlement (CE) n° 561/2006.

vi) Opt-out

La question du maintien de l'«opt-out» est très controversée et c'est principalement pourquoi la conciliation a échoué entre les colégislateurs en 2009. Syndicats et employeurs ont des avis différents sur la question. Aussi convient-il que la Commission lui accorde une attention particulière, vu les nouveaux éléments dont on dispose sur le recours à l'«opt-out» dans la pratique, qui révèlent une diffusion générale et rapide, notamment associée à un recours au temps de garde, mais selon des normes de protection et de contrôle très variables³⁴.

Il est intéressant de signaler ici que, sur les 27 États membres, 16 autorisent actuellement le recours à l'«opt-out», mais que 11 d'entre eux ne le permettent que dans des secteurs ou activités ayant massivement recours au temps de garde³⁵. Il ne semble pas réaliste de demander à tous ces États membres de s'abstenir d'utiliser cette dérogation sans proposer d'autres solutions valables. Il est clair que, à l'avenir, le recours à l'«opt-out» en ce qui concerne les services de garde dépendra de la façon dont les services publics s'adapteront aux changements apportés par la présente révision concernant le temps de garde et le repos compensateur. D'autres mesures d'assouplissement introduites par la révision de la directive, comme l'allongement de la période de référence pour calculer la moyenne du temps de travail hebdomadaire, peuvent dissuader de recourir plus largement à l'«opt-out».

Il est donc plus judicieux de rendre le recours à l'«opt-out» moins nécessaire à long terme, en prévoyant des assouplissements plus ciblés, que de rouvrir un débat sur sa suppression dans

³¹ Voir note de bas de page n° 21.

³² Affaire C-428/09, *Isère*.

³³ Voir SEC(2010) 1611, document de travail des services de la Commission: rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail, partie 2.6.1.

³⁴ COM(2010) 802, rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail; Deloitte Consulting, «Study to support an impact assessment regarding directive 2003/88/EC», 2010 (voir note de bas de page n° 4).

³⁵ COM(2010) 802, rapport sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail.

lequel aucun consensus ne semble possible entre partenaires sociaux ou entre colégislateurs. Il est utile de rappeler que le nombre de travailleurs de l'UE qui travaillent plus de 48 heures, représentant aujourd'hui 9 % de la main-d'œuvre, continue à baisser, même s'il existe encore de grandes différences entre les États membres, du fait d'autres facteurs (en particulier les contrats multiples) ainsi que du recours à l'«opt-out».

De plus, on pourrait renforcer la protection accordée aux travailleurs qui acceptent l'«opt-out» en assurant un contrôle effectif du dépassement d'heures³⁶, en limitant les risques de pression de la part de l'employeur et en veillant à ce que chaque travailleur donne le consentement requis en toute liberté et en connaissance de cause. La directive devrait aussi prévoir un mécanisme efficace d'évaluation périodique de l'«opt-out».

vii) Congé payé annuel

Les réponses obtenues ont fait apparaître des difficultés concernant un aspect de la législation relative au congé payé annuel. Selon les arrêts rendus dans les affaires jointes *Schultz-Hoff* et *Stringer*³⁷, un travailleur absent de son travail pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie par exemple) conserve son droit à congé payé annuel relativement à cette période. Il faut garder à l'esprit que la preuve de l'incapacité de travail et les taux de rémunération au cours de cette absence relèvent des législations nationales et n'entrent pas dans le champ d'application de la directive.

Le problème majeur semble résulter du flou entourant la possibilité, pour un travailleur en congé de longue maladie, de cumuler des droits à congé payé annuel sur plusieurs années. Une telle possibilité représente un coût imprévisible et potentiellement important pour les employeurs et pourrait avoir pour effet involontaire d'inciter ces derniers à licencier les travailleurs en longue maladie avant même de savoir s'ils pourront reprendre le travail après leur convalescence. En outre, le cumul illimité semblerait excéder ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de la directive.

La meilleure solution semble être une modification visant à préciser que les États membres peuvent fixer des plafonds appropriés au cumul des droits à congé payé annuel sur plusieurs années, dès lors que ces droits dépassent le nombre de semaines requis pour atteindre les objectifs de la directive en matière de périodes minimales de repos et de récupération³⁸.

viii) Amélioration de la réglementation

Les propositions ci-dessus amèneraient à codifier un certain nombre de décisions importantes de la Cour et à préciser plusieurs points sur lesquels une incertitude subsiste, d'où une réglementation plus claire, plus simple, plus transparente et plus accessible.

Le texte actuel de la directive est difficile à lire, sa structure prête à confusion et il comporte un certain nombre de dispositions désormais caduques. Il contient notamment plusieurs dérogations et dispositions qui se recoupent (par exemple en matière de périodes de référence) avec des doubles emplois et des répétitions. Toute révision devrait toutefois être effectuée

³⁶ Il a été démontré que les dispositions actuelles de l'article 22, paragraphe 1, sont restées largement sans effet.

³⁷ Voir note de bas de page n° 6.

³⁸ Affaire pendante C-214/10, *KHS*, et observations de la Commission dans cette affaire.

avec une prudence et un soin particuliers de façon à préserver le droit matériel et à éviter tout risque d'incertitude.

ix) Mesures d'application et de coopération

Plusieurs réponses ont fait état de préoccupations quant à l'application effective des normes de base en matière de temps de travail, préoccupations qui figurent aussi dans le rapport de mise en œuvre de la Commission.

Il s'agit là d'une question importante. À cet égard, la Commission est disposée à soutenir une coopération plus poussée et des échanges de bonnes pratiques entre autorités nationales et entre partenaires sociaux³⁹, par exemple en instituant, au niveau de l'UE, un comité d'experts sur le temps de travail.

6. PROCHAINES ETAPES

Une directive sur le temps de travail révisée sera déterminante pour améliorer les conditions de travail et fournir aux entreprises et aux employés la flexibilité qu'exige la mise en œuvre de solutions innovantes et équilibrées sur le lieu de travail. Il est nécessaire de prendre de nouvelles mesures législatives pour adapter les règles de l'UE à l'évolution des formules de travail tout en respectant leur objectif, à savoir protéger la santé et la sécurité des travailleurs, et pour préciser des points d'interprétation importants.

La Commission tiendra compte des résultats de la présente consultation dans ses futurs travaux de révision de la directive. En particulier, elle pourra suspendre lesdits travaux si les partenaires sociaux décident de négocier entre eux sur des questions de portée suffisamment large. Autrement, elle procédera à l'adoption d'une proposition législative modificatrice, étayée par une analyse d'impact détaillée couvrant les aspects économiques et sociaux, qui sera publiée en même temps.

Parallèlement, la Commission continuera à recourir aux instruments juridiques dont elle dispose pour remédier à plusieurs situations où des États membres ne respectent pas l'actuelle législation de l'UE, notamment en cas de durées de travail excessives ayant des effets manifestement négatifs sur la santé et la sécurité des travailleurs.

7. QUESTIONS AUX PARTENAIRES SOCIAUX

La Commission souhaite donc avoir l'avis des partenaires sociaux sur les questions suivantes:

1. Les changements apportés aux règles de l'UE en matière de temps de travail devraient-ils se limiter aux questions du temps de garde et du repos compensateur, ou devraient-ils couvrir un ensemble plus large de questions comprenant certaines ou la totalité de celles énumérées à la partie 5.2?

2. Compte tenu des exigences de l'article 153 du TFUE, estimez-vous que:

³⁹ Il s'agirait, par exemple, d'échanges sur la pratique du télétravail (lequel a déjà fait l'objet d'un accord-cadre signé entre les partenaires sociaux au niveau de l'UE) ou d'accords-cadres sur des méthodes de travail innovantes conçues pour assurer une continuité de prise en charge dans les services publics, tout en garantissant des conditions de travail de qualité.

a) les options exposées à la partie 5.1 concernant le temps de garde et le repos compensateur,

b) certaines ou l'ensemble des options exposées à la partie 5.2 concernant d'autres questions soulevées par les partenaires et la révision actuelle,

pourraient déboucher sur un cadre global acceptable permettant de répondre aux préoccupations évoquées dans vos réponses à la première phase de consultation?

3. Les partenaires sociaux de l'UE, au niveau interprofessionnel ou sectoriel, sont-ils disposés à s'engager dans des négociations sur l'ensemble ou une partie des questions soulevées dans la présente communication en vue de conclure un accord qui permettrait de modifier la directive en exploitant les possibilités offertes par l'article 155 du TFUE?