

POSITION COMMUNE (CE) N° 23/2008**arrêtée par le Conseil le 15 septembre 2008****en vue de l'adoption de la directive 2008/.../CE du Parlement européen et du Conseil du ...
modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

(2008/C 254 E/03)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION
EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.
- (2) La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾ fixe des prescriptions minimales en matière d'aménagement du temps de travail, applicables notamment aux périodes de repos journalier et hebdomadaire, aux temps de pause, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel et à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.
- (3) L'article 19, paragraphe 3, et l'article 22, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2003/88/CE, prévoient un réexamen avant le 23 novembre 2003.
- (4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil ⁽⁵⁾, la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de prendre en considération les nouveaux développements et exigences, aussi bien des employeurs que des travailleurs, et de se donner les moyens de satisfaire aux objectifs en matière de croissance et d'emploi fixés par le Conseil européen des 22 et 23 mars 2005 dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

- (5) La conciliation entre travail et vie de famille est également un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union européenne s'est fixés dans la stratégie de Lisbonne, notamment pour augmenter le taux d'emploi des femmes. L'objectif est non seulement de créer un climat de travail plus satisfaisant, mais également de mieux répondre aux exigences des travailleurs, notamment de ceux qui ont des responsabilités familiales. Plusieurs modifications introduites dans la directive 2003/88/CE visent à permettre une meilleure compatibilité entre travail et vie de famille.
- (6) Dans ce contexte, les États membres devraient encourager les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, des accords permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.
- (7) Il est nécessaire de renforcer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de conférer plus de souplesse à l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le temps de garde et, en particulier, les périodes inactives pendant le temps de garde, ainsi que de trouver un nouvel équilibre entre la conciliation entre travail et vie de famille, d'une part, et un aménagement plus souple du temps de travail, d'autre part.
- (8) Les travailleurs devraient se voir accorder des périodes de repos compensateur lorsque des périodes de repos ne sont pas accordées. Il conviendrait de laisser aux États membres le soin de déterminer la durée du délai raisonnable dans lequel un repos compensateur équivalent est accordé aux travailleurs, en tenant compte de la nécessité de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs concernés et du principe de proportionnalité.
- (9) Les dispositions concernant la période de référence relative à la durée maximale hebdomadaire de travail doivent également être revues, avec l'objectif de les adapter aux besoins des employeurs et des travailleurs, moyennant des garanties concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- (10) La période de référence ne devrait pas être supérieure à la durée du contrat de travail lorsque celle-ci est inférieure à un an.
- (11) L'expérience acquise dans le cadre de l'application de l'article 22, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE, montre que la décision purement individuelle de ne pas être tenu par l'article 6 de cette dernière, peut poser des problèmes en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi que le libre choix du travailleur.

⁽¹⁾ JO C 267 du 27.10.2005, p. 16.⁽²⁾ JO C 231 du 20.9.2005, p. 69.⁽³⁾ Avis du Parlement européen du 11 mai 2005 (JO C 92 E du 20.4.2006, p. 292), position commune du Conseil du 15 septembre 2008 et décision du Conseil du ... (non encore parue au Journal officiel).⁽⁴⁾ JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.⁽⁵⁾ JO L 307 du 13.12.1993, p. 1. Directive abrogée par la directive 2003/88/CE.

- (12) La faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, constitue une dérogation au principe de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, calculée comme moyenne sur une période de référence. Elle est subordonnée à une protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs et au consentement explicite, libre et informé du travailleur concerné. Elle doit être assortie de garanties appropriées, pour faire en sorte que les conditions susvisées soient respectées, et faire l'objet d'un contrôle attentif.
- (13) Avant de faire usage de la faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, il convient d'estimer si la période de référence la plus longue ou d'autres dispositions en matière de flexibilité prévues par la directive 2003/88/CE ne garantissent pas la flexibilité requise.
- (14) Pour éviter les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, la période de référence flexible prévue à l'article 19, premier alinéa, point b), ne peut être cumulée avec la faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, dans un État membre.
- (15) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire dans cette matière.
- (16) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (17) Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux au niveau communautaire n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 139 du traité.
- (18) Étant donné que les objectifs de la présente directive, soit la modernisation de la législation communautaire concernant l'aménagement du temps de travail, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (19) La présente directive respecte les droits fondamentaux et se conforme aux principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁽¹⁾. En particulier, elle vise à assurer le plein respect du droit à des conditions de travail justes et équitables visé à l'article 31 de la charte, et en particulier son paragraphe 2, lequel dispose que «tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés».

- (20) La mise en œuvre de la présente directive devrait maintenir le niveau général de protection dont bénéficient les travailleurs en ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 2003/88/CE est modifiée comme suit:

1. À l'article 2, les points suivants sont insérés:

«1 bis) "temps de garde": toute période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions;

1 ter) "lieu de travail": le ou les lieux où le travailleur exerce normalement son activité ou ses fonctions et qui est déterminé en conformité avec ce qui est prévu dans la relation de travail ou le contrat applicable au travailleur;

1 quater) "période inactive du temps de garde": toute période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens du point 1 bis, mais n'est pas tenu par son employeur d'exercer effectivement son activité ou ses fonctions».

2. Les articles suivants sont insérés:

«Article 2 bis

Temps de garde

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.

La période inactive du temps de garde peut être calculée sur la base d'une moyenne du nombre d'heures ou d'une proportion du temps de garde, en tenant compte de l'expérience dans le secteur concerné, par convention collective ou accord entre partenaires sociaux ou en vertu de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

La période inactive du temps de garde ne peut pas être prise en compte pour le calcul des périodes de repos journalier et hebdomadaire prévues respectivement aux articles 3 et 5, sauf disposition contraire

a) d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux,

ou

b) de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

La période pendant laquelle le travailleur exerce effectivement son activité ou ses fonctions pendant le temps de garde est toujours considérée comme temps de travail.

⁽¹⁾ JO C 303 du 14.12.2007, p. 1.

Article 2 ter

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille

Les États membres encouragent les partenaires sociaux au niveau adéquat, sans préjudice de leur autonomie, à conclure des accords visant à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

Les États membres veillent, sans préjudice de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté (*), et en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que les employeurs informent les travailleurs en temps utile de toute modification importante du rythme de travail ou de l'aménagement du temps de travail.

Compte tenu des besoins de flexibilité des travailleurs en ce qui concerne l'horaire et le rythme de travail, les États membres encouragent également les employeurs, conformément aux pratiques nationales, à examiner les demandes de modification des horaires et des rythmes de travail, tout en respectant les besoins de l'entreprise ainsi que les besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs.

(*) JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.»

3. L'article 17 est modifié comme suit:

a) au paragraphe 1, les termes «aux articles 3 à 6, 8 et 16» sont remplacés par les termes «aux articles 3 à 6, à l'article 8 et à l'article 16, points a) et c);

b) au paragraphe 2, les mots «à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés» sont remplacés par les mots «à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable, qui doit être déterminé par la législation nationale, une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux»;

c) au paragraphe 3, dans la phrase introductive, les termes «aux articles 3, 4, 5, 8 et 16» sont remplacés par les termes «aux articles 3, 4, 5, 8 et à l'article 16, points a) et c);

d) le paragraphe 5 est modifié comme suit:

i) le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«5. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6 dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au sixième alinéa du présent paragraphe.»;

ii) le dernier alinéa est supprimé.

4. À l'article 18, troisième alinéa, les mots «à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés» sont remplacés par les mots «à condition que des périodes équivalentes de repos compen-

sateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable, qui doit être déterminé par la législation nationale ou une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux».

5. L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

«Article 19

Limitations aux dérogations aux périodes de référence

Sans préjudice de l'article 22 bis, point b), et par dérogation à l'article 16, point b), 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:

a) par convention collective ou accord entre partenaires sociaux, tel que prévu à l'article 18;

ou

b) par voie législative ou réglementaire après la consultation des partenaires sociaux au niveau approprié.

Lorsqu'ils font usage de la faculté visée au premier alinéa, point b), les États membres veillent à ce que les employeurs respectent leurs obligations, telles qu'elles sont énoncées dans la section II de la directive 89/391/CEE.»

6. L'article 22 est remplacé par le texte suivant:

«Article 22

Dispositions diverses

1. Même si le principe général veut que la durée maximale hebdomadaire de travail dans l'Union européenne n'exécède pas quarante-huit heures et que, en pratique, il est exceptionnel qu'au sein de l'Union les travailleurs dépassent cette durée maximale hebdomadaire, les États membres peuvent décider de ne pas appliquer l'article 6, à condition qu'ils prennent les mesures qui s'imposent pour garantir une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs. La mise en œuvre de cette faculté doit cependant être expressément prévue par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux au niveau adéquat ou par la législation nationale après consultation des partenaires sociaux au niveau adéquat.

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

a) aucun employeur n'exige d'un travailleur qu'il travaille plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il n'ait d'abord obtenu un accord en ce sens du travailleur. Un tel accord est valable pour une période n'excédant pas un an, et peut être renouvelable;

- b) aucun travailleur ne subisse de préjudice de la part de son employeur parce qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ou parce qu'il a retiré son accord pour une raison quelconque;
- c) un accord donné:
- i) lors de la signature du contrat individuel de travail; ou
 - ii) pendant les quatre premières semaines d'une relation de travail
- soit nul et non avenue;
- d) aucun travailleur ayant donné son accord au titre du présent article ne travaille, au cours d'une période de sept jours:
- i) plus de soixante heures, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux; ou
 - ii) plus de soixante-cinq heures, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, en l'absence d'une convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail, conformément à l'article 2 bis;
- e) chaque travailleur puisse, durant les six premiers mois suivant la conclusion d'un accord valide ou durant trois mois au plus après l'expiration de la période d'essai prévue dans son contrat, l'échéance la plus éloignée étant retenue, retirer l'accord qu'il a donné pour effectuer un tel travail, avec effet immédiat, en en informant par écrit son employeur. Par la suite, ce dernier peut exiger du travailleur qu'il lui donne, par écrit, un préavis d'une durée de deux mois maximum;
- f) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail et des registres adéquats permettant d'établir que les dispositions de la présente directive sont respectées;
- g) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes, qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;
- h) sur demande des autorités compétentes, l'employeur fournisse à celles-ci des informations sur les accords donnés par des travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), ainsi que des registres adéquats permettant d'établir que les dispositions de la présente directive sont respectées.

3. Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, lorsqu'un travailleur est employé par un même employeur pendant une ou plusieurs périodes ne dépassant pas dix semaines au total sur une période de douze mois, les dispositions du paragraphe 2, point c) ii), et point d), ne s'appliquent pas.».

7. L'article suivant est inséré:

«Article 22 bis

Dispositions particulières

Lorsqu'un État membre fait usage de la faculté prévue à l'article 22:

- a) la faculté prévue à l'article 19, premier alinéa, point b), ne s'applique pas;
- b) cet État membre peut, par dérogation à l'article 16, point b), et pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, permettre, par le biais de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, que la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas six mois.

Cette période de référence est soumise au respect des principes généraux de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est sans incidence sur la période de référence de trois mois applicable en vertu de l'article 22, paragraphe 2, point d), aux travailleurs qui ont conclu un accord restant valide conformément à l'article 22, paragraphe 2, point a).».

8. L'article 24 est remplacé par le texte suivant:

«Article 24

Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils ont déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

2. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

3. À partir du 23 novembre 1996, la Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1 et 2.».

9. L'article suivant est inséré:

«Article 24 bis

Rapport d'évaluation

1. Au plus tard ... (*):

- a) les États membres qui font usage de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, informent la Commission de leurs motifs, du ou des secteurs et activités concernés et du nombre de travailleurs concernés, après consultation des partenaires sociaux nationaux. Le rapport établi par chaque État membre doit contenir des informations relatives aux conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs et mentionner les points de vue des partenaires sociaux au niveau approprié; il est transmis également aux partenaires sociaux au niveau national;

(*) Six ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

b) les États membres qui ont recours à la faculté prévue à l'article 19, premier alinéa, point b), informent la Commission de la manière dont ils ont mis en œuvre cette disposition, ainsi que des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs.

2. Au plus tard ... (*), la Commission, après consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire, présente au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social européen un rapport sur:

- a) l'usage qui est fait de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, et les raisons qui motivent cet usage; et
- b) les autres facteurs qui pourraient contribuer à allonger la durée de travail, tels que le recours à l'article 19, premier alinéa, point b).

Le rapport peut être accompagné de propositions appropriées en vue de la réduction des durées de travail excessives, et notamment en ce qui concerne l'exercice de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, en tenant compte de l'impact de celle-ci sur la santé et la sécurité des travailleurs concernés.

3. Sur la base du rapport visé au paragraphe 2, le Conseil évalue l'usage qui est fait des facultés prévues par la présente directive, et notamment celles prévues à l'article 19, premier alinéa, point b), et à l'article 22.

Compte tenu de cette évaluation, la Commission peut, au plus tard ... (**), le cas échéant, présenter au Parlement européen et au Conseil une proposition de modification de la présente directive, et notamment en ce qui concerne la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1.»

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales d'application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard ... (***). Les États membres notifient à la Commission toute modification ultérieure de ces dispositions dans les meilleurs délais. Ils veillent

en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent des moyens de faire respecter les obligations prévues par la présente directive.

Article 3

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard ... (***), ou s'assurent que les partenaires sociaux arrêtent les dispositions requises par voie d'accord, auquel cas les États membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour pouvoir garantir à tout moment la réalisation des objectifs de la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces mesures, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 4

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ...

Par le Parlement européen

Le président

...

Par le Conseil

Le président

...

(*) Sept ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

(**) Huit ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

(***) Trois ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

EXPOSÉ DES MOTIFS DU CONSEIL

I. INTRODUCTION

Le 24 septembre 2004, la Commission a présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁽¹⁾. Cette proposition est fondée sur l'article 137, paragraphe 2, du traité.

Statuant conformément à l'article 251 du traité, le Parlement européen a rendu son avis, en première lecture, le 11 mai 2005 ⁽²⁾.

Le Comité économique et social a rendu son avis le 11 mai 2005 ⁽³⁾ et le Comité des régions a rendu le sien le 14 avril 2005 ⁽⁴⁾.

Le 2 juin 2005, la Commission a présenté sa proposition modifiée ⁽⁵⁾ dans laquelle elle accepte 13 des 25 amendements adoptés par le Parlement européen.

Le 9 juin 2008, le Conseil est parvenu à un accord politique à la majorité qualifiée sur une position commune, parallèlement à un accord politique à la majorité qualifiée sur une position commune relative à la directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires. Cinq des délégations qui ne pouvaient accepter le texte de l'accord politique sur la directive relative au temps de travail ont fait une déclaration commune inscrite au procès-verbal du Conseil ⁽⁶⁾.

Conformément à l'article 251, paragraphe 2, du traité CE, le Conseil a arrêté sa position commune à la majorité qualifiée le 15 septembre 2008.

II. OBJECTIFS

La proposition a un double objectif:

- premièrement, réexaminer certaines des dispositions de la directive 2003/88/CE (qui a modifié en dernier lieu la directive 93/104/CE), comme le prévoient ses articles 19 et 22. Ceux-ci 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 l'article 6 si le travailleur donne son accord pour effectuer un tel travail (clause de non-participation),
- deuxièmement, tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, notamment des arrêts dans les affaires SIMAP ⁽⁷⁾ et Jaeger ⁽⁸⁾ concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins dans leur totalité, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé. Cette interprétation de certaines dispositions de la directive par la Cour de justice des Communautés européennes, qui fait suite à plusieurs demandes de décisions préjudicielles au titre de l'article 234 du traité, a eu un effet considérable sur la notion de «temps de travail» et par conséquent sur des dispositions essentielles de la directive.

Il convient de noter en particulier ce qui suit:

- En vue de garantir un équilibre approprié entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, d'une part, et d'assurer aux employeurs la souplesse nécessaire, d'autre part, la proposition fixe des principes généraux pour la protection des travailleurs pendant les périodes tant actives qu'inactives des temps de garde. Dans ce cadre, la proposition prévoit qu'une période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme temps de travail au sens de la directive, à moins que la législation nationale, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement.
- La proposition a pour but de donner aux employeurs et aux États membres une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, sous certaines conditions, en portant à un an la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail possible, ce qui permet aux entreprises de faire face à des fluctuations de la demande plus ou moins régulières.

⁽¹⁾ JO C 322 du 29.12.2004, p. 9.

⁽²⁾ JO C 92 du 20.4.2006, p. 292.

⁽³⁾ JO C 267 du 27.10.2005, p. 16.

⁽⁴⁾ JO C 231 du 20.9.2005, p. 69.

⁽⁵⁾ JO C 146 du 16.6.2005, p. 13.

⁽⁶⁾ Doc. 10583/08 ADD 1.

⁽⁷⁾ Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Recueil de jurisprudence 2000, p. I-07963.

⁽⁸⁾ Arrêt de la Cour du 9 octobre 2003 dans l'affaire C-151/02, demande de décision préjudicielle adressée à la Cour par le Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Allemagne) dans l'affaire Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, Recueil de jurisprudence 2003, p. I-08389.

- La proposition permet une meilleure compatibilité entre travail et vie de famille, notamment grâce aux modifications proposées en ce qui concerne l'article 22.
- En ce qui concerne la durée moyenne maximale hebdomadaire de 48 heures et la faculté de non-participation individuelle, la proposition renforce le dialogue social en associant les partenaires sociaux à toute décision prise par un État membre en vue d'autoriser le recours à la faculté de non-participation par le travailleur. En vertu de ce nouveau système, la décision d'un État membre d'autoriser l'usage de cette faculté doit être mise en œuvre, soit à travers une convention collective ou un accord préalable entre les partenaires sociaux au niveau adéquat, soit par une disposition législative nationale faisant suite à une consultation des partenaires sociaux au niveau adéquat. Il n'en demeure pas moins qu'aucun employeur ne peut contraindre un travailleur à travailler au-delà de la durée moyenne maximale hebdomadaire de 48 heures, de sorte que le travailleur doit également marquer son accord sur le recours à la faculté de non-participation. Des conditions plus strictes s'appliqueront également au niveau communautaire afin d'empêcher les abus et de s'assurer qu'un travailleur envisageant de faire usage de la faculté de non-participation puisse opérer son choix en toute liberté. En outre, la proposition introduit un principe général selon lequel la durée maximale de travail hebdomadaire doit être limitée.

III. ANALYSE DE LA POSITION COMMUNE

1. Observations générales

a) Proposition modifiée de la Commission

Le Parlement européen a adopté 25 amendements à la proposition de la Commission. Treize de ces amendements ont été intégrés dans la proposition modifiée de la Commission en totalité, en partie ou après avoir été remaniés (amendements 1, 2, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 et 24). En revanche, 12 autres amendements n'ont pu être acceptés par la Commission (amendements 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22, 23 et 25).

b) Position commune du Conseil

Le Conseil a pu accepter 8 des 13 amendements intégrés dans leur totalité ou en partie dans la proposition modifiée de la Commission; il s'agit des amendements 1 et 2 (considérant 4 — citation des conclusions du Conseil européen de Lisbonne), 3 (considérant 5 relatif à l'augmentation du taux d'emploi des femmes), 4 (considérant 7 — ajout d'une référence à la compatibilité travail/famille), 8 (considérant 14 — citation de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux), 16 (article 17, paragraphe 2, relatif au repos compensateur), 17 (article 17, paragraphe 5, premier alinéa — correction d'une erreur) et 18 (article 18, troisième alinéa, relatif au repos compensateur).

Le Conseil a également accepté, sous réserve d'une reformulation, les principes qui sous-tendent les amendements suivants:

- 12 (article 2 ter: ajout d'une disposition concernant la compatibilité entre travail et vie familiale);
- 13 (suppression de l'article 16, point b), deuxième alinéa, concernant la période de référence de 12 mois);
- 19 (article 19: période de référence).

Le Conseil n'a cependant pas jugé souhaitable de reprendre les amendements suivants:

- 11 (cumul des heures en cas de plusieurs contrats de travail), tel que pris en compte dans le considérant 2 de la proposition modifiée, étant donné que le considérant 3 de la directive actuelle prévoit que «les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, restent pleinement applicables aux domaines couverts par la présente directive, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans celle-ci» et que son article 1^{er}, paragraphe 4, prévoit aussi que les dispositions de la directive 89/391/CEE s'appliquent pleinement aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail;
- 24 (disposition sur la validité des accords de non-participation signés avant l'entrée en vigueur de la directive, article 22, paragraphe 1 *quater*): le Conseil n'a pas jugé nécessaire d'inclure cette disposition qui a été reprise dans la proposition modifiée de la Commission;

- 25 (qui prévoit qu'un exemplaire de la directive est adressé aux gouvernements et aux parlements des pays candidats).

Le Conseil n'a pas non plus été en mesure d'accepter les amendements 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 20, 21, 22 et 23 pour les raisons mentionnées par la Commission dans sa proposition modifiée.

La Commission a accepté la position commune arrêtée par le Conseil.

2. *Observations spécifiques*

Dispositions relatives au temps de garde

Le Conseil a souscrit aux définitions des termes «temps de garde» et «période inactive du temps de garde» suggérées par la Commission dans sa proposition initiale et reprises dans sa proposition modifiée.

Le Conseil convient aussi avec la Commission qu'il est nécessaire d'ajouter une définition des termes «lieu de travail» à l'article 1^{er}, point 1, 1^{ter}, de la position commune, afin de rendre plus claire la définition des termes «temps de garde».

En ce qui concerne le nouvel article 2 *bis* sur le temps de garde, le Conseil est d'accord avec la Commission sur le principe selon lequel la période inactive du temps de garde ne devrait pas être considérée comme du 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. Le Conseil convient avec la Commission que l'introduction de cette nouvelle catégorie devrait contribuer à rendre plus clairs les liens entre temps de travail et périodes de repos.

Le Conseil a également suivi l'approche de la Commission en ce qui concerne la méthode de calcul de la période inactive du temps de garde tout en précisant qu'elle peut être établie non seulement par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux mais aussi en vertu de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

Le Conseil a admis comme principe général que la période inactive du temps de garde ne devrait pas être prise en compte pour le calcul des périodes de repos journalier et hebdomadaire. Toutefois, le Conseil a également jugé approprié de prévoir la possibilité d'introduire une certaine souplesse dans l'application de cette disposition par l'intermédiaire de conventions collectives, d'accords entre partenaires sociaux ou d'une législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

Repos compensateur

Pour ce qui est des articles 17, paragraphe 2, et 18, troisième alinéa, de la directive, le Conseil peut accepter les amendements 16 et 18 tels qu'ils ont été reformulés dans la proposition modifiée de Commission.

Le principe général est que les travailleurs devraient se voir accorder des périodes de repos compensateur lorsque les périodes de repos normal ne peuvent être prises. Il conviendrait de laisser aux États membres le soin de déterminer la durée du délai raisonnable dans lequel un repos compensateur équivalent est accordé aux travailleurs, en tenant compte de la nécessité de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs concernés et du principe de proportionnalité.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille

Le Conseil convient avec le Parlement de la nécessité de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille. Cette préoccupation est clairement prise en compte dans la position commune, dans les considérants 5, 6 et 7 ainsi qu'à l'article 1^{er}, point 2, qui prévoit l'insertion d'un nouvel article 2 *ter*.

Le Conseil souscrit aux amendements 2 et 3 (concernant les considérants 4 et 5) tels qu'ils ont été reformulés dans la proposition modifiée de la Commission.

En ce qui concerne le nouvel article 2 *ter*, le Conseil a accepté le texte du premier alinéa de la proposition modifiée de la Commission qui prévoit que «*Les États membres encouragent les partenaires sociaux au niveau adéquat, sans préjudice de leur autonomie, à conclure des accords visant à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille*».

Les deux autres alinéas s'inspirent de l'amendement 12 et se fondent sur la proposition modifiée de la Commission. Le deuxième alinéa introduit en outre des références à la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et à la consultation des partenaires sociaux. Le troisième alinéa prévoit que les États membres devraient encourager les employeurs à examiner les demandes de modification des horaires et des rythmes de travail des travailleurs, tout en respectant les besoins de l'entreprise ainsi que les besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs.

Période de référence (article 19)

Le Conseil convient avec le Parlement européen que l'extension de la période de référence devrait s'accompagner d'une association accrue des travailleurs et de leurs représentants ainsi que des éventuelles mesures de prévention nécessaires en matière de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il a cependant estimé qu'une référence à la section II de la directive 89/391/CE ⁽¹⁾, qui prévoit un certain nombre de dispositions en la matière, fournirait des garanties appropriées à cet égard.

Cadre applicable à la non-participation (article 22)

Le Conseil n'a pas été en mesure d'accepter l'amendement 20, qui prévoit que l'article 22 concernant la non-participation devrait être abrogé 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive, pas plus que la proposition modifiée de la Commission qui prévoit la possibilité de proroger cette faculté au-delà de trois ans. Tandis que certaines délégations se sont déclarées favorables au principe de mettre un terme après une période donnée au recours à la non-participation, une majorité des délégations se sont opposées à une telle solution sans toutefois laisser entendre qu'elles auraient nécessairement recours à cette faculté à ce stade.

Dans ce contexte, après avoir examiné différentes solutions possibles, le Conseil est finalement parvenu à la conclusion que la seule solution acceptable pour une majorité qualifiée de délégations consistait à prévoir le maintien de la clause de non-participation tout en introduisant des garanties contre un usage abusif portant préjudice aux travailleurs.

En particulier, l'article 1^{er}, point 7, de la position commune concernant l'article 22 *bis*, point a), de la directive, prévoit qu'il n'est pas possible de faire usage de la non-participation en même temps que de la faculté prévue à l'article 19, point b). En outre, le considérant 13 prévoit que, avant de faire usage de la faculté de non-participation, il convient d'estimer si la période de référence la plus longue ou d'autres dispositions en matière de flexibilité prévues par la directive ne garantissent pas la flexibilité requise.

Pour ce qui est des conditions applicables à la non-participation, la position commune prévoit que:

- la semaine de travail dans l'UE doit rester limitée à 48 heures maximum, conformément à l'article 6 de la directive en vigueur, à moins qu'un État membre ne prévoie une clause de non-participation par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux au niveau adéquat ou par la législation nationale après consultation des partenaires sociaux au niveau adéquat, et qu'un travailleur ne décide de recourir à cette clause. C'est donc au travailleur qu'il appartient de prendre la décision et celui-ci ne peut pas être obligé à travailler au-delà de la limite des 48 heures;
- le recours à cette faculté est en outre soumis à des conditions strictes visant à garantir le libre consentement du travailleur, à introduire une limite légale du nombre d'heures de travail hebdomadaire dans le cadre de la non-participation et à prévoir des obligations spécifiques pour les employeurs qui doivent informer sur demande les autorités compétentes.

Pour ce qui est de garantir le libre consentement du travailleur, la position commune prévoit que la non-participation n'est valable que si le travailleur a donné son accord avant d'effectuer un tel travail et pour une période ne dépassant pas un an renouvelable. L'employeur ne peut en aucun cas pénaliser un travailleur qui ne serait pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ou qui retirerait son accord pour une raison quelconque. En outre, sauf dans le cas de contrats de courte durée (voir ci-dessous), une clause de non-participation ne peut être signée qu'après les quatre premières semaines de travail et il ne peut être demandé à un travailleur de signer une clause de non-participation au moment de la signature de son contrat. Enfin, le travailleur est autorisé, dans un délai établi, à retirer l'accord qu'il a donné pour travailler dans le cadre de la clause de non-participation.

La position commune introduit des limites légales du nombre d'heures de travail hebdomadaire autorisé dans le cadre de la non-participation, qui ne figurent pas dans la directive actuelle. Soixante heures par semaine, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, constitueraient la limite normale, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux. Cette limite pourrait être portée à 65 heures, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, en l'absence de convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail.

(¹) JOL 183 du 29.6.1989, p. 1.

Enfin, la position commune prévoit que les employeurs doivent tenir un registre des heures de travail des employés travaillant dans le cadre de la non-participation. Les registres sont mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail. En outre, les autorités compétentes peuvent demander à l'employeur de leur communiquer des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

La position commune prévoit des modalités particulières pour les contrats de courte durée (lorsqu'un travailleur est employé par le même employeur pour une ou plusieurs périodes ne dépassant pas 10 semaines au total sur une période de 12 mois): l'accord concernant la non-participation peut alors être donné au cours des quatre premières semaines d'une relation de travail et les limites légales du nombre d'heures de travail hebdomadaire autorisé dans le cadre de la non-participation ne s'appliqueraient pas. Toutefois, il ne peut être demandé à un travailleur de donner son accord dans le cadre de la non-participation au moment de la signature de son contrat de travail.

La position commune prévoit en outre que, lorsqu'il fait usage de la faculté de non-participation, un État membre peut permettre, par voie législative, réglementaire ou administrative, que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence soit fixée à une période ne dépassant pas six mois. Cette période de référence doit cependant être sans incidence sur la période de référence de trois mois applicable pour le calcul de la limite maximale hebdomadaire de 60 ou 65 heures.

Dispositions relatives au contrôle, à l'évaluation et au réexamen

L'article 1^{er}, point 9, de la position commune, relatif à un nouvel article 24 *bis*, fixe des exigences détaillées en matière de rapport en ce qui concerne l'usage qui est fait de la faculté de non-participation et les autres facteurs qui pourraient contribuer à allonger la durée de travail, tels que le recours à l'article 19, point b) (période de référence de 12 mois). Ces exigences ont pour but de permettre un contrôle attentif de la Commission.

Plus précisément, la position commune prévoit que la Commission:

- présentera, au plus tard quatre ans après l'entrée en vigueur de la directive, un rapport accompagné, si nécessaire, de propositions appropriées en vue de la réduction des durées de travail excessives, et notamment en ce qui concerne l'exercice de la faculté de non-participation, en tenant compte de l'impact de celle-ci sur la santé et la sécurité des travailleurs concernés. Ce rapport fera l'objet d'une évaluation par le Conseil;
- peut, compte tenu de cette évaluation, et au plus tard cinq ans après l'entrée en vigueur de la directive, présenter au Conseil et au Parlement européen une proposition de révision de la présente directive, et notamment en ce qui concerne la faculté de non-participation.

IV. CONCLUSION

Ayant à l'esprit les progrès très concrets réalisés en parallèle en ce qui concerne la directive sur les travailleurs intérimaires, le Conseil estime que sa position commune sur la directive relative au temps de travail apporte un solution équilibrée et réaliste aux questions soulevées dans le cadre de la proposition de la Commission, compte tenu des différences considérables qui existent sur le marché de l'emploi des États membres et dans leur manière d'envisager les conditions nécessaires permettant de faire face à ces situations différentes. Le Conseil attend avec intérêt de mener des discussions constructives avec le Parlement européen afin qu'un accord final puisse être dégagé sur cette importante directive.
