

**Avis du Comité des régions sur la «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»**

(2005/C 231/10)

LE COMITÉ DES RÉGIONS,

Vu la 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 COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD);

Vu la décision du Conseil du 20 octobre 2004 de le consulter, conformément aux dispositions de l'article 137 § 2 du traité établissant la Communauté européenne;

Vu la décision de son président en date du 3 novembre 2004 de charger la commission de la politique économique et sociale de préparer un avis en la matière;

Vu la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE;

Vu la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail;

Vu la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire concernant la révision de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail;

Vu la jurisprudence de la Cour européenne de justice concernant l'interprétation de certaines dispositions de la directive dans l'affaire C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, et dans l'affaire C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*.

Vu le principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité instituant la Communauté européenne — article 5 TCE;

Vu la directive 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 (89/391/CE);

Vu l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, à savoir que l'Union européenne devienne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale;

Vu son projet d'avis (CdR 329/2004 rév. 2) adopté le 11 février 2005 par sa commission de la politique économique et sociale (rapporteuse: **Mme Joan HANHAM, membre du conseil de l'arrondissement royal de Kensington et Chelsea (UK-PPE)**,

**a adopté son avis lors de sa 59<sup>ème</sup> session plénière des 13 et 14 avril 2005 (séance du 14 avril), l'avis suivant.**

**1. Points de vue du Comité des régions**

leur rôle significatif dans la gestion des services publics, en particulier les services sociaux, sanitaires et de protection civile;

LE COMITÉ DES RÉGIONS

1.1 **salue** l'initiative prise par la Commission de modifier à ce stade la directive sur le temps de travail, dans la mesure où il est nécessaire de résoudre de manière urgente plusieurs questions concernant l'interprétation et l'application de cette directive à l'échelon des États membres;

1.2 **rappelle** à la Commission, au Parlement et au Conseil que les collectivités locales et régionales sont des employeurs très importants au sein de l'Union européenne, notamment par

1.3 **s'inquiète** de ce qu'un échec à trouver une solution satisfaisante n'aggrave les problèmes immédiats de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs sociaux et sanitaires à travers l'Union européenne et que cela ne conduise, à court terme, dans ces secteurs, à une migration économique encore plus importante en provenance des nouveaux États membres et de pays tiers plus pauvres en direction des anciens États membres, au détriment, à court terme comme à long terme, des secteurs sociaux et sanitaires des nouveaux États membres et des pays tiers plus pauvres;

1.4 **estime** que si la question de la réglementation du temps de travail comporte un aspect technique, elle a également une incidence sur le type de société que l'Europe souhaite devenir. En effet, alors que l'Europe vise à promouvoir un développement de l'esprit d'entreprise et de la créativité, ainsi qu'une citoyenneté active, la réglementation du temps de travail garanti à tous un meilleur équilibre entre travail et vie privée, mais a également des conséquences sur toutes ces aspirations et doit donc être envisagée dans ce contexte;

1.5 **reconnait** que la proposition de la Commission concernant la définition du temps de travail s'efforce de lever l'incertitude juridique créée par les arrêts de la CJCE dans les affaires Jaeger et SIMAP. La législation européenne doit viser à garantir que le temps de garde reste un facteur déterminant dans la capacité à fournir des services sanitaires de qualité et continus ainsi que des établissements de soin — notamment pour enfants ou adultes vulnérables;

1.6 **admet** qu'un des éventuels effets négatifs du retour à la situation antérieure aux arrêts SIMAP et Jaeger est que, dans certains cas, ces rythmes de travail pourraient conduire les travailleurs à effectuer de longues gardes sur leur lieu de travail et que, si cela n'est pas géré de manière efficace, cela pourrait nuire à la santé et à la sécurité de ces travailleurs, voire des clients/patients et du public, ainsi qu'à la capacité des travailleurs à maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie de famille;

1.7 **fait** toutefois **remarquer** que la directive sur le temps de travail est une mesure de santé et de sécurité publiques destinée à fixer des limites en matière d'équilibre travail/repos et non une mesure destinée à définir de nouvelles conditions de travail et d'emploi, contrairement aux accords fixant un rythme de travail particulier et aux compensations financières correspondantes. Il s'agit de questions devant être traitées individuellement ou collectivement conformément aux pratiques et procédures des États membres ou des secteurs d'activité concernés. Par ailleurs, quel que soit le rythme de travail concerné, l'employeur reste responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et devrait avoir mis en œuvre des mesures garantissant qu'ils ne courent pas de risques à ce niveau;

1.8 **suppose** qu'à l'heure actuelle, il n'est possible de recourir à l'extension de la période de référence utilisée pour le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen que dans un nombre limité d'entreprises ayant obtenu des dérogations ou si un accord collectif peut être signé à cet effet. Le Comité se prononce donc pour l'adoption rapide d'une approche annualisée du temps de travail, particulièrement dans les secteurs soumis à de fortes variations saisonnières de la demande pour leurs produits ou services. Cela pourrait constituer une contribution utile à la mise en œuvre du calendrier de la compétitivité;

1.9 **observe** que la règle qui s'applique pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail pour les travailleurs employés sur des contrats de plus courte durée est dans les faits la même que celle qui s'applique actuellement pour les travail-

leurs pour lesquels la durée du travail est inférieure à la période de référence de 4 mois;

1.10 **note** que la proposition concernant l'octroi d'un repos compensateur annule l'obligation créée par la jurisprudence de l'affaire Jaeger d'accorder un repos compensateur immédiat. C'est mettre fin à la confusion créée par cet arrêt. En règle générale, une période de 72 heures est considérée comme raisonnable pour l'octroi du repos compensateur;

1.11 **observe** que les propositions de la Commission maintiennent le droit qu'ont les travailleurs de choisir de travailler plus que le maximum hebdomadaire moyen de 48 heures, dans les États membres qui adoptent cette possibilité, mais que cela dépend, dans certaines entreprises, des conventions collectives. Cet élément de la proposition, s'il se confirme, devrait faire l'objet de clarifications ultérieures, dans la mesure où il suppose que des individus pourraient aussi accepter d'y déroger dans les entreprises où il y a absence de convention collective. Il n'est donc pas assez clairement précisé dans quels cas exactement cette possibilité existe. Elle pourrait, par exemple, ne concerner que les petits employeurs dans les États membres ne disposant traditionnellement pas de structures étendues de négociation collective, tels que le Royaume-Uni. Cependant, elle pourrait également concerner tous les nouveaux États membres qui ne disposent pas de processus de dialogue social très développés, notamment en ce qui concerne les conventions collectives;

1.12 **partage** l'opinion selon laquelle la décision de travailler plus que le maximum hebdomadaire moyen de 48 heures est un choix volontaire du travailleur et il ne faut pas que des pressions soient exercées par les employeurs à cet égard. Il devrait exister des garanties adéquates pour en protéger les travailleurs ainsi que des mesures complémentaires afin que leur santé et leur sécurité ne soient pas menacées lorsqu'ils décident de dépasser les 48 heures hebdomadaires;

1.13 **observe** qu'un grand nombre de conditions qui devraient s'appliquer à la dérogation aux 48 heures hebdomadaires s'appliquent déjà à la dérogation individuelle dans sa forme actuelle, mais que certaines ne fournissent pas de protection supplémentaire majeure aux travailleurs et devraient donc être supprimées ou réservées aux États membres;

1.14 **estime** que la demande selon laquelle la dérogation est limitée à un an puis doit être renouvelée donne l'impression, à tort, que la durée de la dérogation est d'un an, alors que les travailleurs peuvent l'annuler à tout moment;

1.15 **reconnait** que la disposition selon laquelle toute dérogation aux 48 heures hebdomadaires signée au même moment que le contrat de travail serait nulle et non avenue devrait protéger les travailleurs, qui pourraient dans le cas contraire se sentir obligés de signer la dérogation. Toutefois, certains travailleurs peuvent, au début de leur vie professionnelle chez un nouvel employeur, souhaiter travailler plus pour gagner plus. La directive doit donc préciser clairement à partir de quel moment après son embauche un salarié peut disposer de ce droit. Cela paraît particulièrement approprié dans le cas où des

travailleurs sont embauchés sur des contrats de courte durée pour faire face à un accroissement saisonnier de la charge de travail. En outre, dans la mesure où la notion de période d'essai ne fait pas l'objet d'une définition universellement admise, la disposition supplémentaire selon laquelle un travailleur ne peut signer une dérogation lorsqu'il est en période d'essai risque non seulement de poser des problèmes d'interprétation, mais aussi d'empêcher cette catégorie de travailleurs d'accroître leurs revenus;

1.16 **attire l'attention** sur le fait que la nouvelle proposition selon laquelle un travailleur qui décide de travailler plus de 48 heures hebdomadaires (lorsque cela est autorisé par une convention collective) ne peut toutefois dépasser les 65 heures de travail hebdomadaires crée une anomalie insolite. Il convient d'admettre que cela constitue une durée de travail inhabituelle et doit rester exceptionnel. Toutefois, cette proposition signifie en réalité que, alors même qu'un travailleur qui décide de travailler plus de 48 heures hebdomadaires ne peut dépasser les 65 heures, un travailleur qui n'a pas demandé de dérogation et qui est donc soumis à l'horaire hebdomadaire moyen de 48 heures maximum, pourrait, lui, dépasser les 65 heures. Qui plus est, il apparaît qu'un travailleur salarié d'une entreprise où il n'existe ni convention collective ni représentation du personnel qui demande à travailler plus de 48 heures sur la base d'une dérogation individuelle ne serait pas non plus soumis au plafond des 65 heures hebdomadaires;

1.17 **considère** que l'obligation supplémentaire de tenir des registres détaillés de toutes les heures travaillées par les salariés ayant décidé de travailler plus de 48 heures alourdirait également la gestion administrative de cette mesure et que, si la directive chargeait les autorités compétentes de chaque État membre de la définition des obligations de l'employeur, cela pourrait constituer une meilleure solution. Ces autorités auront la possibilité d'intégrer de telles exigences à la stratégie globale de santé et de sécurité de l'État membre et aux obligations des employeurs.

## 2. Recommandations du Comité des régions

Le Comité des régions recommande

### Résolution d'urgence

2.1 **que** la Commission, le Parlement européen et le Conseil s'efforcent de rechercher une conclusion urgente aux propositions, afin que la directive sur le temps de travail soit claire et qu'elle inspire confiance;

### Définition du temps de travail

2.2 **que** soit acceptée la nouvelle définition du temps de travail qui inclut deux nouvelles catégories — le «temps de garde» et la «période inactive du temps de garde», c'est-à-dire que durant le temps de garde, qui se réfère à la période pendant laquelle il est requis d'un travailleur qu'il soit disponible sur son lieu de travail afin de s'engager dans ses activités ou d'exécuter ses tâches lorsque l'employeur le lui demande, la partie inactive du temps de garde ne soit pas décomptée comme étant du

temps de travail, à moins que les États membres concernés n'en décident autrement, ou qu'une convention collective soit conclue à cet effet. Les périodes du temps de garde travaillées de manière effective seront considérées comme du temps de travail.

### Périodes de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen

2.3 **que** soit acceptée la proposition de la Commission visant à octroyer aux États membres la possibilité de mettre en place, s'ils le souhaitent, une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois pour tous les travailleurs, pour autant que, dans le cas des travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, la période de référence ne puisse pas excéder la durée du contrat de travail si celle-ci est inférieure à un an;

### Repos compensateur

2.4 **que**, bien que la proposition de la Commission prévoyant d'octroyer aux travailleurs des périodes équivalentes de repos compensateur dans un délai raisonnable n'excédant pas 72 heures lorsqu'ils ne reçoivent pas les périodes de repos quotidien et hebdomadaire auxquelles ils ont droit, constitue une amélioration significative par rapport à la situation actuelle qui résulte de l'arrêt de la CJCE dans l'affaire Jaeger, soit prise sérieusement en considération la possibilité d'un délai plus long pour l'octroi du repos compensateur, afin de tenir compte de nombreux secteurs et pratiques de travail. En outre, l'article 17 devrait prévoir la possibilité de prolonger le délai lorsque la législation ou les conventions collectives l'autorisent.

### Dérogation individuelle au maximum hebdomadaire de 48 heures

2.5 **que**, dans la mesure où l'UE et ses États membres entendent promouvoir le développement de l'esprit d'entreprise et de la créativité, ainsi qu'une citoyenneté active, tout en oeuvrant pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, soit supprimée progressivement la faculté des États membres d'accorder aux travailleurs la possibilité de choisir librement et de manière individuelle de travailler plus que la moyenne maximum hebdomadaire de 48 heures et ce, au profit d'initiatives visant à encourager ces autres aspirations;

2.6 **que** soit **réitérée** la proposition de la Commission visant à ce qu'il ne soit possible de déroger à la règle du maximum hebdomadaire de 48 heures que lorsque ce choix est prévu par une convention collective, par un accord entre les partenaires sociaux à l'échelon national ou régional, ou par un accord collectif intervenant à l'échelon approprié.

### Conditions supplémentaires pour la dérogation au maximum hebdomadaire de 48 heures

2.7 **que** soient fortement **soutenus** les efforts de la Commission visant à ce que les individus qui choisissent de travailler plus de 48 heures le fassent par libre choix et en étant sûrs de pouvoir changer d'avis sans avoir à craindre d'être désavantagés;

2.8 que soient par conséquent **retenues** les conditions suivantes:

- Accord du travailleur,
- Aucun travailleur ne peut être désavantagé s'il refuse de travailler plus de 48 heures;

2.8.1 que soient **retirées** les conditions suivantes:

- L'accord doit être valable pour une période d'un an maximum et doit donc être renouvelable,
- Aucun travailleur ne peut travailler plus de 65 heures dans une semaine quelconque, sauf si la convention collective en dispose autrement;

2.8.2 que soient **retirées ou restent prérogative des États membres** qui les mettront en œuvre en fonction de leurs pratiques et procédures nationales en examinant si elles sont appro-

priées ou non par rapport à leur système juridique interne ou à leur système de relations sociales, les conditions suivantes:

- Tout accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant une période d'essai est nul et non avenu,
- L'employeur tient des registres à jour de tous les travailleurs effectuant plus de 48 heures hebdomadaires et du nombre d'heures effectivement travaillées,
- Les registres sont mis à la disposition des autorités compétentes, qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail,
- L'employeur, sur demande des autorités compétentes, leur fournit des informations sur les heures effectivement travaillées par les personnes concernées.

Bruxelles, le 14 avril 2005.

Le Président  
du Comité des régions  
Peter STRAUB

---

**Avis du Comité des régions sur la «Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil concernant l'instrument financier pour l'environnement (LIFE+)»**

(2005/C 231/11)

LE COMITÉ DES RÉGIONS,

VU la Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil concernant l'instrument financier pour l'environnement (LIFE+) COM(2004) 621 final — 2004/0218 (COD);

VU la décision de la Commission européenne du 1<sup>er</sup> octobre 2004 de le consulter sur ce sujet, en vertu de l'article 175.1, paragraphe 1 du traité instituant la Communauté européenne;

VU la décision de son Président, en date du 26 mai 2004, de confier à la commission du développement durable l'élaboration du présent avis;

VU la Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen: «Le financement de Natura 2000» COM(2004) 431 final;

VU son avis sur la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur le 6<sup>ème</sup> programme communautaire d'action pour l'environnement «Environnement 2010: notre avenir, notre choix» et la proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant le programme d'action communautaire pour l'environnement pour la période 2001-2010 COM(2001) 31 final — CdR 36/2001 fin (1);

VU son avis sur la Communication de la Commission européenne «*Construire notre avenir commun. Défis politiques et moyens budgétaires de l'Union élargie 2007-2013*» COM(2004) 101 final — CdR 162/2004 fin;

VU son projet d'avis (CdR 253/2004 rev. 1) adopté le 1<sup>er</sup> mars 2005 par sa commission du développement durable (rapporteur: M<sup>me</sup> Michèle EYBALIN, Conseillère régionale de Rhône-Alpes (F, PSE));

**a adopté à l'unanimité le présent avis lors de sa 59<sup>ème</sup> session plénière des 13 et 14 avril 2005 (séance du 14 avril).**

---

(1) JO C 357, 14.12.2001, p. 44