

**Avis du Comité économique et social européen 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»**

[COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD)]

(2005/C 267/03)

Le 20 octobre 2004, conformément à l'article 262 du Traité, le Conseil a décidé de consulter le Comité économique et social européen sur la proposition susmentionnée.

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée d'élaborer les travaux du Comité en la matière, a élaboré son avis le 21 avril 2005 (rapporteuse: **M<sup>me</sup> ENGELEN-KEFER**).

Lors de sa 417<sup>ème</sup> session plénière des 11 et 12 mai 2005 (séance du 11 mai 2005), le Comité économique et social européen a adopté l'avis suivant par 160 voix pour, 101 voix contre et 8 abstentions.

## 1. Introduction

1.1 Le 22 septembre 2004, la Commission européenne a présenté sa «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 <sup>(1)</sup>».

1.2 Elle justifie sa proposition de modification d'une part par le fait que le réexamen de certaines dispositions est imposé par la directive elle-même. En effet, celle-ci contient deux dispositions prévoyant leur réexamen avant le 23 novembre 2003. Ces dispositions concernent les dérogations à la période de référence pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) et la faculté de ne pas appliquer l'article 6 si le travailleur donne son accord pour effectuer un tel travail (article 22 «opt-out» individuel). D'autre part, la Commission européenne constate que l'interprétation de la directive par la Cour de justice des Communautés européennes a eu un effet sur la notion de «temps de travail» et par conséquent sur des dispositions essentielles de la directive, qu'il convient donc de réexaminer.

1.3 La consultation en deux phases des partenaires sociaux, prévues par le traité, a eu pour résultat que les partenaires sociaux ont décliné l'invitation de la Commission européenne à engager des négociations sur cette question. Ils ont en revanche demandé à la Commission de présenter une proposition de directive.

1.4 La Commission a indiqué en outre qu'il convenait de trouver une solution équilibrée qui englobe les domaines essentiels soumis à la discussion des partenaires sociaux au niveau communautaire, en respectant certains critères bien définis. Ces critères sont les suivants:

- dans le contexte du temps de travail, protéger davantage la santé et la sécurité des travailleurs;
- donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail;

<sup>(1)</sup> COM(2004) 607 final – 2004/209 (COD).

— permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale;

— éviter de créer des obstacles, en particulier pour les petites et moyennes entreprises <sup>(2)</sup>.

1.5 La Commission estime que la proposition à l'examen répond à ces critères.

## 2. Contenu essentiel de la proposition

### 2.1 Définitions (Article 2) <sup>(3)</sup>

2.1.1 La définition du temps de travail reste inchangée. La proposition insère deux nouvelles définitions, à savoir le «temps de garde» et la «période inactive du temps de garde». Cette dernière est définie comme la période pendant laquelle le travailleur est de garde «mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions» (article 1, paragraphe 1).

2.1.2 Parallèlement, la période inactive du temps de garde est définie comme «[n'étant] pas considérée comme du temps de travail, à moins que la loi nationale ou, en conformité avec la législation et/ou pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement» (article 2).

### 2.2 Périodes de référence (articles 16 et 19), période de repos compensateur (article 17)

2.2.1 La période de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail au sens de l'article 6 reste en principe une période «ne dépassant pas 4 mois». C'est la raison pour laquelle il est proposé d'insérer une disposition complémentaire qui prévoit que «les États membres peuvent, par voie législative ou réglementaire, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, porter cette période de référence à douze mois» (article 16 alinéa b). Il convient ce faisant de respecter les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ainsi que la consultation des partenaires sociaux et de promouvoir le dialogue social.

<sup>(2)</sup> COM(2004) 607 final – 2004/209 (COD), p. 3 et 4.

<sup>(3)</sup> Les articles mentionnés aux paragraphes 2.1 et 2.2 se rapportent à la directive 2003/88/CE.

2.2.2 Les dérogations à la période de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail par voie de convention collective suppriment la limite précédente de six mois. Les États membres ont cependant la faculté de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, «les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence, concernant la durée maximale hebdomadaire de travail, ne dépassant en aucun cas douze mois» (article 19). Il convient de respecter les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

2.2.3 Les articles 3 et 5 de la directive prévoient des temps de repos journaliers de onze heures consécutives par période de 24 heures et des temps de repos hebdomadaires de 24 heures — en plus du repos journalier de 11 heures — par période de 7 jours. En cas de dérogation, l'employeur doit garantir au travailleur des temps de repos équivalents. Dans ces cas de dérogation aux prescriptions minimales prévues par la directive pour certaines activités et certains groupes de travailleurs, notamment dans le secteur de la santé, la proposition précise que le délai raisonnable pour accorder un repos compensateur «ne peut être supérieur à 72 heures» (article 17, par. 2).

### 2.3 «Opt-out» individuel (article 22)

2.3.1 Les États membres ont la faculté, en vertu de la directive existante, de ne pas appliquer l'article 6 relatif à la durée maximale de travail hebdomadaire sous certaines conditions, pour autant que le travailleur donne son accord. La proposition de modification conserve cette possibilité d'«opt-out» individuel, mais en conditionne expressément l'application à l'existence de cette possibilité dans une convention collective. S'il n'existe pas de convention collective en vigueur ni de représentation des intérêts du personnel dans l'entreprise, la faculté de ne pas appliquer l'article 6 sur la durée maximale hebdomadaire de travail est conservée par la voie d'un accord individuel avec l'employé. Il convient de respecter les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

2.3.2 Par rapport à la directive existante, il existe un certain nombre de nouvelles dispositions relatives à l'application de l'opt-out individuel, à savoir:

- l'accord du travailleur est indispensable et valable pour une période d'un an maximum, qui peut être renouvelée; tout accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant toute période d'essai est nul et non avenu;
- les États membres doivent s'assurer qu'aucun travailleur ne preste plus de 65 heures par semaine, à moins qu'une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement;
- les registres tenus par l'employeur doivent faire état du nombre d'heures effectivement prestées et ces informations être fournies par l'employeur aux autorités compétentes, à leur demande.

2.3.3 La proposition de modification prévoit en outre que la Commission européenne présente, au plus tard cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la directive, un rapport sur la mise en œuvre de celle-ci, notamment sur l'application de l'opt-out individuel.

### 3. Évaluation globale

3.1 Les partenaires sociaux n'ont pas fait usage de la possibilité qui leur est offerte à l'article 139 du traité instaurant la Communauté européenne de conclure un accord, compte tenu de l'hétérogénéité des points de vue sur la révision de la directive. Ces divergences d'opinion, que l'on a pu constater lors de la deuxième phase de consultation menée par la Commission européenne, sont présentées dans l'exposé des motifs de la proposition. Alors que la CES était prête à entamer des négociations, l'UNICE, «à la lumière des réactions de la CES sur le document de consultation de la Commission, [n'a vu] aucune perspective d'arriver à un accord sur la révision de la directive par des négociations dans le cadre du dialogue social»<sup>(4)</sup>. Le CESE regrette l'absence de négociations entre les partenaires sociaux mais estime que son rôle n'est pas de remplacer celles-ci. Il préfère rappeler une nouvelle fois l'importance du rôle que jouent les partenaires sociaux jouent dans les questions relatives au temps de travail<sup>(5)</sup>. De l'avis du CESE, la Commission et le Conseil seraient bien inspirés de rechercher avec le Parlement européen un compromis qui tienne compte de manière équilibré des intérêts des deux partenaires sociaux. C'est la raison pour laquelle l'avis du Comité s'attachera surtout à formuler des réflexions d'ordre général et à évaluer globalement la proposition de modification de la Commission européenne.

3.2 La mondialisation des marchés et des rapports de production ainsi que le renforcement de la division internationale du travail qui en résulte placent les entreprises et l'économie européenne dans son ensemble devant de nouveaux défis. Nul doute que la mondialisation a pour conséquence d'intensifier la concurrence internationale et de forcer les milieux économiques à s'adapter aux changements des conditions du marché. Cette tendance pèse également sur le modèle social européen, dont la spécificité réside dans le fait que le développement des capacités économiques va de pair avec le progrès social. Le modèle européen de développement, qui trouve son expression dans la stratégie de Lisbonne, se base sur une stratégie intégrée visant à promouvoir les performances économiques, l'investissement dans les hommes, la cohésion sociale, la qualité du travail, un niveau de protection sociale élevé ainsi que la reconnaissance de l'importance du dialogue social. Les normes sociales minimales, instrument essentiel de la politique sociale européenne, devraient contribuer à améliorer le niveau de protection afin de limiter le «dumping social» tout en évitant les distorsions de concurrence. C'est dans cet esprit que devrait avoir lieu la révision de la directive sur l'aménagement du temps de travail afin de vérifier qu'elle poursuit bien cet objectif.

<sup>(4)</sup> Lettre de l'UNICE à M. Stavros Dimas, membre de la Commission chargé de l'emploi et des affaires sociales.

<sup>(5)</sup> Avis du CESE du 30 juin 2004 sur la «Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions et aux partenaires sociaux au niveau communautaire concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail», par. 2.2.5 (JO C 302 du 7.12.2004, p. 74).

3.3 La directive de l'UE sur le temps de travail fixe des prescriptions minimales au sens du traité instituant la Communauté européenne afin d'atteindre les objectifs sociaux de la Communauté. Dans les dispositions sociales du traité, la Communauté se fixe comme objectif «l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès» (article 136 du traité instituant la Communauté européenne). Cet article fait expressément référence à la Charte sociale européenne de 1961 ainsi qu'à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, dans l'esprit desquelles les objectifs sociaux de la Communauté doivent être poursuivis. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 dispose que tout travailleur «doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité» et que des mesures adéquates doivent être prises «pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine»<sup>(6)</sup>. La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe en 1961 (révisée en 1996), que tous les États membres de l'UE ont ratifiée, reconnaît le droit à des conditions de travail équitables comme un droit social. Cette charte prévoit que les États signataires s'engagent «à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite» ainsi qu'«à assurer un repos hebdomadaire» (article 2). Aux termes de ces deux chartes, il s'avère que la limitation et la réduction progressive du temps de travail constituent un droit social fondamental et que l'harmonisation par des prescriptions minimales au niveau européen doit conduire au progrès social.

3.4 La Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui fait partie intégrante de la future constitution de l'UE, reconnaît que le droit à une limitation de la durée maximale hebdomadaire de travail est un droit social contraignant pour l'Union européenne. Le droit fondamental à des conditions de travail justes et équitables est précisé en ces termes: «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»<sup>(7)</sup>. Le CESE estime que l'évaluation de la proposition de modification de la Commission européenne doit se baser sur cette évolution au niveau européen vers un droit social fondamental et s'effectuer dans ce contexte. À cet égard, on peut se demander si la proposition de modification contribue vraiment à faire respecter ce droit social fondamental en fixant des prescriptions minimales au niveau européen ou bien si elle ne contribue pas plutôt à accorder une flexibilité supplémentaire pour répondre à des intérêts économiques, sans tenir compte dans le même temps du besoin de protection des travailleurs. Dans ce cas, nous serions loin d'une réponse appropriée à la nouveauté des innovations à réaliser en termes de souplesse d'entreprendre et de garanties de sécurité des travailleurs, telles que le réclament une société de services, une société de la connaissance, ceci pour toutes les entreprises mais plus particulièrement pour les petites et moyennes entreprises et les entreprises de l'économie sociale.

3.5 En outre, il convient d'examiner dans quelle mesure la proposition de modification permettra d'atteindre les objectifs que la Commission européenne a elle-même fixés. Selon ces objectifs, il s'agit de combiner l'amélioration du niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs avec une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail,

notamment dans la perspective de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale tout en évitant d'imposer des charges disproportionnées aux PME. Dans son avis sur la communication de la Commission concernant le réexamen de la directive sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail<sup>(8)</sup>, le CESE s'est déjà penché sur ces objectifs et a considéré «la directive comme étant un texte qui offre une marge de flexibilité négociée»<sup>(9)</sup>. Dans le même temps, il a indiqué que «la législation nationale en matière de temps de travail s'appuie généralement sur l'idée qu'incombe à l'employeur et au travailleur une responsabilité commune en ce qui concerne une organisation satisfaisante du temps de travail» et qu'«il appartient aux partenaires sociaux, aux différents niveaux dans les États membres, de résoudre, en fonction des règles applicables au temps de travail, et dans le cadre de conventions collectives, les problèmes de temps de travail qui se posent sur le lieu de travail»<sup>(10)</sup>. Le CESE estime que c'est aux États membres qu'il appartient en premier lieu de garantir la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en fixant une limite légale à la durée maximale hebdomadaire de travail. En revanche, les partenaires sociaux peuvent convenir, dans les limites maximales fixées par la loi et les conventions collectives, de formes souples d'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des besoins particuliers de secteur économique tout en servant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, afin de concilier flexibilité et sécurité sur le plan social. De l'avis du CESE, il s'agit de trouver un juste équilibre entre flexibilité et protection sociale, dont les meilleurs garants sont les conventions collectives.

3.6 La directive en vigueur ne permet de prolonger au-delà de quatre mois la période de référence, dans le cas d'un accroissement de la charge de travail, que par voie de convention collective. La proposition de modification permettra pour la première fois aux États membres d'étendre la période de référence de manière générale à douze mois par des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Le CESE s'est déjà penché sur la question dans son avis précédent et a indiqué qu'«étant donné que dans de nombreux États membres, l'on utilis[ait] déjà, en raison des conventions collectives, une période de référence de douze mois, le CESE [était] d'avis, étant donné les dispositions actuelles qui prévoient la possibilité d'allonger par convention collective la période de référence, que les partenaires sociaux disposent de la marge de flexibilité nécessaire pour pouvoir adapter la durée du travail de manière à répondre aux différences de situations qui existent d'un État membre, d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre» et qu'«il y [avait] donc lieu de maintenir cette réglementation»<sup>(11)</sup>. De l'avis du CESE, les modèles d'horaires de travail flexibles conçus dans le cadre de la directive en vigueur et sur la base des conventions collectives, permettent aux travailleurs d'avoir une plus grande maîtrise dans la gestion de leur temps, d'encore respecter la protection de leur santé et de leur sécurité qui sont essentielles, et leur offrent notamment de meilleures possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale.

3.7 Selon la proposition de la Commission européenne, la période dite inactive du temps de garde ne doit pas être considérée comme du temps de travail, le critère de délimitation utilisé étant que le travailleur intervient à la demande de son

<sup>(6)</sup> Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, par. 19.

<sup>(7)</sup> Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 31 à l'article II-91 du projet de constitution pour l'Europe.

<sup>(8)</sup> Communication de la Commission du 15.1.2004 (COM(2003) 843 final).

<sup>(9)</sup> Voir l'avis du CESE mentionné à la note 5 ( par. 2.2.8).

<sup>(10)</sup> Idem, par. 2.2.7.

<sup>(11)</sup> Idem, par. 3.1.7.



employeur. L'introduction d'une définition du temps de garde et surtout d'une période inactive du temps de garde ne concorde pas avec les arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes dans les affaires *Simap*, *Sergas*, *Jaeger* et *Pfeiffer*, qui a jugé l'obligation d'être physiquement présent sur le lieu de travail comme une prestation en soi et devant donc être considérée comme du temps de travail<sup>(12)</sup>. La jurisprudence en la matière ne se fonde pas uniquement sur une interprétation de la directive en vigueur mais également sur son esprit et son objectif, ainsi que sur les bases juridiques internationales telles que la Convention n° 1 (industrie) et n° 30 (commerce et bureaux) de l'OIT ainsi que la Charte sociale européenne. Cela signifie que les États membres auraient dû se conformer à cette interprétation de la notion de temps de travail de la directive en vigueur par la CJCE dans leur législation nationale sur le temps de travail.

3.7.1 Établir un lien avec une demande de la part de l'employeur a pour conséquence que la disponibilité physique sur le lieu de travail n'est plus considérée comme une prestation. C'est méconnaître le fait que l'employé qui effectue un temps de garde n'est pas libre dans l'accomplissement de ses fonctions sur le lieu de travail et ne peut disposer ni de temps libre ni de temps de repos. Par définition, le temps de garde ne permet pas à l'employé de disposer librement de son temps mais l'oblige à être prêt à chaque instant à intervenir sur un lieu de travail, c'est-à-dire à être «à disposition». Considérer que cette situation particulière équivaut à une «période de repos» entraînerait l'allongement excessif de la durée du travail, ce qui porte largement préjudice à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs concernés. En outre, il ne paraît pas réaliste de conditionner la période inactive à l'absence d'une demande expresse de la part de l'employeur. En effet, l'exercice des activités concrètes dépend des impératifs sur le lieu de travail et non des exigences de l'employeur, comme on peut aisément le comprendre dans le cas des services hospitaliers ou d'incendie.

3.7.2 Dans son avis précédent, le CESE avait déjà constaté que «l'élaboration de règles applicables au temps de travail dans les conventions collectives présent[ait] un intérêt crucial pour les partenaires sociaux, qui possèdent une grande expertise et une grande expérience en ces matières»<sup>(13)</sup>. Le CESE estime que cette remarque s'applique notamment aussi aux règles applicables à l'aménagement du temps de travail pour le temps de garde. Il convient donc que leur élaboration reste du domaine des partenaires sociaux, dans le respect des textes fondamentaux rappelés au point 3.7 qui s'imposent à eux.

3.7.3 Le CESE est conscient de l'hétérogénéité des conditions qui prévalent selon les secteurs, les professions et les entreprises en ce qui concerne les exigences relatives au temps de garde. Il estime toutefois que la proposition de la Commission visant à diviser le temps de garde en période «active» et période «inactive» ne contribue pas à résoudre les problèmes pratiques. Le temps de garde est une forme particulière du temps de travail qui exige des dispositions particulières, adaptées aux besoins de chaque secteur et de chaque activité, et qui doivent être adoptés par les partenaires sociaux. De nombreux exemples de conventions collectives peuvent servir de référence à cet égard.

<sup>(12)</sup> *Idem*, par. 3.2.2.

<sup>(13)</sup> *Idem*, par. 2.2.6.

3.8 La directive actuellement en vigueur ne prévoit aucun délai en ce qui concerne la garantie de temps de repos compensatoires équivalents en cas de dérogation aux prescriptions minimales sur les temps de repos. La proposition à l'examen comporte une mise au point qui cependant n'est pas conforme à la jurisprudence de la Cour européenne de justice. En effet, dans son arrêt relatif à l'affaire *Jaeger*, la Cour de justice a estimé qu'il y avait lieu de garantir sans attendre les temps de repos compensatoires. De l'avis du CESE, une certaine dose de flexibilité dans ce domaine, comme le propose la proposition à l'examen, peut être de l'intérêt tant de l'entreprise que du travailleur concerné, pour autant que la législation en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soit respectée. Il convient également de laisser aux partenaires sociaux le soin de trouver au niveau approprié des solutions adaptées aux exigences de l'entreprise, en fonction des coutumes de chaque État membre.

3.9 L'opt-out individuel constitue une exception générale aux prescriptions minimales fixées par la directive en matière de durée maximale hebdomadaire de travail. Il est vrai que la proposition de modification fixe certaines conditions supplémentaires qui peuvent limiter les abus. Le fait que, fondamentalement, l'opt-out individuel ne puisse intervenir que dans le respect de la convention collective ne laisse cependant planer aucun doute sur le fait que la responsabilité de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, avec la fixation d'une limite légale à la durée maximale hebdomadaire de travail, se trouve transférée des États membres aux partenaires sociaux. De plus, il est toujours possible de bénéficier de cette dérogation lorsqu'il n'existe pas de convention collective ni de représentation du personnel dans l'entreprise ou l'établissement.

3.9.1 Dans son avis précédent, le CESE avait déjà examiné les conséquences que cette dérogation pourrait avoir sur la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et fait remarquer que «la faculté de dérogation» opt-out «[pouvait] seulement s'exercer sous réserve que l'État membre respect[ait]» les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs<sup>(14)</sup>. Le CESE reconnaît que la Commission européenne, dans sa proposition de modification, s'efforce de limiter les abus. Il doute cependant que les conditions supplémentaires proposées ici soient appropriées. Le CESE s'inquiète du fait que le maintien de l'opt-out individuel va de manière générale à l'encontre de l'objectif de la directive même en tant que norme européenne minimale pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La Commission a montré qu'elle partageait cette préoccupation dans sa communication relative à la première phase de consultation des partenaires sociaux, dans laquelle elle indique que «les dispositions actuelles de l'article 18.1b) i), qui permettent, sur base volontaire et individuelle, de pouvoir travailler plus de 48 heures par semaine, pourraient mettre en risque l'objectif de la directive de protéger la santé et la sécurité des travailleurs»<sup>(15)</sup> et plus loin que «l'expérience révèle aussi un effet non prévu: il est difficile d'assurer (ou du moins, de contrôler) le respect des autres dispositions de la directive en ce qui concerne les travailleurs

<sup>(14)</sup> *Idem*, par. 3.3.2.

<sup>(15)</sup> COM(2003) 843 final du 30.12.2003, p. 25. La citation se réfère à la directive 93/104/CE.

ayant signé l'accord d'opt-out<sup>(16)</sup>». Le CESE aimerait donc connaître les raisons qui ont poussé la Commission à ne pas choisir l'option qu'elle avait envisagée dans son document relatif à la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, à savoir reprendre la proposition du Parlement européen de réviser l'opt-out individuel, en vue de sa suppression progressive, le plus tôt possible. Entre temps, renforcer les conditions d'application de l'opt-out individuel prévu à l'article 18.1(b)(i), de façon à consolider sa nature volontaire et à prévenir des abus<sup>(17)</sup>.

3.10 L'un des objectifs généraux de la proposition de la Commission est l'amélioration de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. La Commission renvoie à cet égard aux modifications proposées pour l'article 22 paragraphe 1 (opt-out individuel) et au 6<sup>ème</sup> considérant, qui invite les partenaires sociaux à conclure des accords en ce sens. Le CESE estime que la Commission ne va pas assez loin. L'amélioration de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale exige en premier lieu de pouvoir planifier et comptabiliser les horaires de travail à l'avance, c'est-à-dire une flexibilité qui ne soit pas à sens unique, au seul bénéfice de l'entreprise, mais qui donne aux parents la latitude de programmer leur temps de travail en fonction de leurs besoins familiaux. Or, justement, l'opt-out individuel ne contribue pas à cet objectif, dans la mesure où il permet l'allongement de la durée du temps de travail journalier et hebdomadaire au-delà des prescriptions minimales de la directive. Comme le constatait le Comité dans son avis précédent sur ce sujet, «la faculté de dérogation dite» opt-out «semble donc avoir un effet négatif sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.»<sup>(18)</sup> De l'avis du CESE, la directive en vigueur comporte une flexibilité suffisante pour répondre aux besoins particuliers des familles; l'opt-out individuel complique les choses au lieu de les simplifier.

#### 4. Conclusions

4.1 Les considérations sur l'évaluation générale de la proposition à l'examen conduisent le CESE à douter de l'utilité de ladite proposition de la Commission pour atteindre réellement les objectifs fixés. Ces doutes portent plus particulièrement sur le désir de parvenir à un équilibre entre la flexibilité et la

protection des travailleurs et de la santé, et par conséquent à une amélioration de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Si l'on conclut que la proposition de la Commission ne parvient pas à équilibrer ces objectifs, la seule conséquence logique consiste à la modifier. De l'avis du CESE, il appartient désormais au Parlement européen de proposer les modifications nécessaires dans le cadre de la procédure législative. A cet égard, le CESE estime que l'on est en droit de se demander si l'opt-out individuel, qui donne la possibilité de déroger aux prescriptions minimales de la directive sur le temps maximal de travail hebdomadaire, est bien conforme aux objectifs de la nouvelle Constitution européenne en matière de droits fondamentaux.

4.2 Le CESE souhaite réitérer que c'est aux partenaires sociaux au niveau national qu'incombe en premier lieu la tâche d'élaborer des horaires de travail flexibles, qui tiennent compte des besoins spécifiques à chaque secteur, dans le respect des droits fondamentaux. Cette remarque vaut tout particulièrement pour la législation sur les temps de garde en tant que forme particulière du temps de travail.

4.3 Le CESE demande dès lors à la Commission, au Parlement européen et au Conseil de l'Union européenne de prendre en considération les aspects suivants lors de la révision de la directive:

- rôle prioritaire des partenaires sociaux dans l'examen de la période de référence pour le calcul et le respect de la durée de travail hebdomadaire maximale dans le cadre des limites de la directive existante;
- garantie d'une approche conforme à la jurisprudence de la Cour de justice en matière de temps de garde, qui donne la priorité aux solutions préconisées par les conventions collectives;
- nécessité de mesures appropriées en matière d'organisation du temps de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille;
- réexamen de l'opt-out individuel en vue de déterminer si le maintien de cette clause n'est pas contraire à l'esprit et aux objectifs de la directive.

Bruxelles, le 11 mai 2005.

La Présidente  
du Comité économique et social européen  
Anne-Marie SIGMUND

<sup>(16)</sup> Idem, p. 25.

<sup>(17)</sup> Document de la Commission «Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail», p. 14. La citation se réfère à la directive 93/104/CE.

<sup>(18)</sup> Voir avis CESE 964/2004 du 30 juin 2004 (par. 3.3.6), mentionné dans la note en bas de page n° 5.

## ANNEXE

## à l'avis du Comité économique et social

L'amendement suivant, qui a recueilli plus du quart des suffrages exprimés, a été rejeté lors de la discussion:

(CONTRAVIS)

**Remplacer l'ensemble du texte de l'avis de la section par ce qui suit:**

Le Comité soutient dans l'ensemble la proposition de modification de la directive 2000/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail présentée par la Commission.

Cette proposition se base sur l'article 137, par. 2 du traité instituant la Communauté européenne, en vertu duquel les directives adoptées doivent contribuer à «l'amélioration (...) du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs» tout en «évitant d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.» Le Comité estime que la proposition à l'examen permet d'augmenter le niveau de protection des travailleurs, tout en conférant aux entreprises la flexibilité nécessaire en matière d'aménagement du temps de travail.

Le Comité est pleinement favorable aux critères que toute proposition future devrait respecter tels que les indique la Commission, à savoir:

- assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en matière de temps de travail;
- donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail;
- permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale;
- éviter de créer des obstacles, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

La Commission a insisté à juste titre sur le rôle important que jouent en la matière les États membres et les partenaires sociaux aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise.

Plus précisément, le Comité note que de nombreux États membres ont déjà une période de référence de douze mois; il estime donc que les dispositions actuelles devraient prôner l'annualisation de la période de référence.

Pour ce qui concerne le temps de garde, le Comité souligne que la législation nationale et les pratiques en vigueur dans plusieurs États membres réglementent déjà le temps de garde dans divers secteurs, notamment le secteur de la santé. Si les dispositions en la matière se différencient sur certains points, elles ont cependant toutes en commun de ne pas comptabiliser du tout le temps de garde comme temps de travail ou en partie seulement.

Le Comité partage le point de vue de la Commission qui estime que la période inactive du temps de garde ne doit pas être considérée comme du temps de travail. Cette distinction est essentielle au bon fonctionnement de toutes les entreprises, notamment les PME, ainsi qu'à la poursuite du développement de l'économie sociale.

De plus, le Comité précise que le temps de garde ne devrait pas être considéré comme du temps de repos pour ne pas, par un allongement excessif des périodes de travail, remettre en cause l'objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ainsi que de protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.

Le Comité estime que la période inactive pourrait, si nécessaire, être déterminée comme un nombre moyen d'heures, pour tenir compte des besoins différents des divers secteurs et entreprises.

Le Comité estime nécessaire de maintenir la possibilité de dérogations (opt-out), l'opt-out collectif devant être envisagé au même titre que l'opt-out individuel. C'est un aspect essentiel qui permettrait de tenir compte des pratiques différentes en matière de relations de travail sur l'ensemble du territoire de l'UE élargie, des besoins des entreprises ainsi que des besoins et souhaits des travailleurs qui pourraient souhaiter travailler plus longtemps à différentes périodes de leur vie.

Il convient néanmoins de garantir que cette possibilité reste une option, ne soit pas utilisée de manière abusive et que le travailleur puisse revenir sur sa décision de travailler plus longtemps en cas de changements dans sa situation personnelle. Dès lors, le Comité est favorable aux conditions supplémentaires fixées pour l'opt-out dans la proposition de la Commission.

**Résultat du vote**

Voix pour: 109

Voix contre: 156

Abstentions: 7

---