



Union Nationale des Syndicats Autonomes



BRÈVES EUROPÉENNES N° 11 PARLEMENT : le temps de travail

RÉSUMÉ DE LA PROBLÉMATIQUE:

Le 17 décembre, les eurodéputés ont rejeté, en 2^e lecture, le rallongement du temps de travail en Europe. En adoptant les amendements du rapporteur Alejandro Cercas (PSE, ES), ils s'opposent à l'accord trouvé par le Conseil en juin dernier. Celui-ci spécifie que le temps de travail dans l'Union européenne doit être limité à 48 heures, sauf si un État membre introduit une clause d'opt- out et si un travailleur décide d'utiliser cette clause. Dans leur accord, les 27 ministres de l'Emploi et des Affaires sociales avaient déterminé un temps de garde actif et inactif. Or, les temps de garde durant les périodes inactives n'étaient pas comptés comme temps de travail.

Les eurodéputés demandent que la clause de non-participation (opt- out) soit abandonnée 3 ans après l'entrée en vigueur de la directive et que le temps de garde, même inactif, soit considéré comme du temps de travail. Les négociations sur cette directive vont désormais entrer dans une phase de conciliation.

- Le Parlement européen (PE) a supprimé ainsi la faculté laissée aux Etats membres d'autoriser une durée hebdomadaire du travail supérieure à 48 heures, une possibilité largement utilisée au Royaume-Uni et appliquée par certains secteurs d'activité dans 14 autres pays.

L'amendement clé, qui supprime dans un délai de trois ans cette dérogation ("opt out" en anglais) permise dans une directive sur le temps de travail de 1993, a été adopté par 421 voix contre 273 et 11 abstentions.

- Les eurodéputés ont également décidé, contre l'avis des gouvernements des Vingt-Sept, que les "temps de garde", période d'inactivité passée sur le lieu de travail, devaient être intégralement compris dans le temps de travail.

Plusieurs milliers de salariés avaient manifesté le 17 décembre à Strasbourg à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour inviter le Parlement à limiter strictement le temps de travail. "Nous avons aujourd'hui vaincu les manœuvres permettant aux mauvais employeurs d'imposer des heures de travail excessives", a réagi John Monks, le secrétaire général de la CES.

Janvier 2009

<http://itefa.unsa.org>



- Ce vote en seconde lecture, qui nécessitait une majorité qualifiée de 393 députés à Strasbourg, laisse augurer d'une procédure de conciliation très aléatoire avec le Conseil des ministres de l'Union européenne.

Il torpille l'accord sur la révision de la directive de 1993 auquel étaient difficilement parvenus les Vingt- Sept le 10 juin dernier.

L'accord, tout en réaffirmant la limitation de la durée du travail à 48 heures hebdomadaires en moyenne trimestrielle ou annuelle, maintenait la possibilité de dérogation en fixant un plafond à 60 voire 65 heures à certaines conditions.

Lancée en 2004, la révision de la directive sur le temps de travail est devenue particulièrement urgente après un arrêt de la Cour de justice européenne.

Les juges de Luxembourg ont estimé en 2005 que le temps de garde "*inactif*" des médecins, pompiers et autres agents de sécurité devait être considéré comme du temps de travail, même si ces personnes dormaient en attendant une mission.

Faute d'accord européen, il devenait impossible de contourner cet obstacle juridique et certains Etats membres risquaient de se révéler incapables de financer le fonctionnement de leurs hôpitaux ou de leurs services de police.

Gardienne des traités, la Commission européenne aurait été obligée d'attaquer en justice les Etats membres - **tous, à l'exception de l'Italie et du Luxembourg** - qui ne considèrent pas le temps de garde inactif comme du temps de travail.

Le projet de directive établissait donc une distinction entre le temps de garde "*actif*" où l'employé est prêt à effectuer une mission et le temps "*inactif*" où il est au repos sur son lieu de travail.

Le rejet de la position du Conseil a été rendu possible à Strasbourg grâce aux voix d'une partie importante de la droite qui a refusé une extension du temps de travail au nom du respect de la vie familiale et du refus du dumping social.

Les conservateurs britanniques ont en revanche défendu l'opt- out jusqu'au bout.

RAPPEL DES POSITIONS PARLEMENT/CONSEIL

En 1993, le Royaume-Uni a obtenu une clause de non-participation, dite "opt- out", lui permettant de ne pas appliquer la durée maximale de 48 heures de travail par semaine, si le travailleur accepte de travailler plus longtemps. Actuellement, 15 Etats membres utilisent cette clause.

Dans un amendement adopté à 421 voix pour, 273 contre et 11 abstentions, le Parlement propose donc l'abolition de cette clause, trois ans après l'entrée en vigueur de la directive révisée.

La plupart des députés estiment que l'annualisation de la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire du travail permettrait une organisation suffisamment souple du temps de travail.

Janvier 2009



En juin 2008, les Ministres de l'emploi et des Affaires sociales de l'UE sont parvenus à un accord. En vertu de leur position commune du 15 Septembre 2008, le temps de travail dans l'UE doit être limité à 48 heures maximum, sauf si un État membre introduit une clause d'opt-out et si un travailleur décide d'utiliser cette clause.

Pour les travailleurs qui optent pour la dérogation, le texte législatif prévoit un maximum de 60 heures de travail par semaine en moyenne sur une période de trois mois. Cela peut être porté à 65 heures par semaine en moyenne sur trois mois, quand il n'existe pas de convention collective et que la période inactive du temps de garde est considérée comme du temps de travail. Le texte prévoit également plusieurs mesures de sauvegarde pour les travailleurs qui ont recours à l'opt-out.

Annualisation de la période de référence

En mai 2005, en première lecture, le Parlement avait proposé de prolonger la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire du travail de quatre à douze mois, dans certaines conditions, afin de prévenir tout risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. L'objectif était de trouver un équilibre entre la santé et la sécurité et la nécessité d'organiser le travail de manière flexible, ainsi que de simplifier la directive actuelle, qui a permis diverses dérogations et exceptions.

Le texte approuvé par le Conseil permettait aux États membres de prévoir une période de référence de douze mois dans la législation suite à des consultations menées auprès de représentants d'employeurs et d'employés. Toutefois, la durée maximale de la période de référence devait être de six mois dans les États membres qui décidaient de ne pas faire usage de l'opt-out.

Définition du temps de garde comme du temps de travail

Le Conseil et la Commission ont présenté **les idées de temps de garde "actif"** (une période pendant laquelle le travailleur doit être disponible sur le lieu de travail afin de travailler lorsque requis par l'employeur) **et de temps de garde "inactif"** (une période où le travailleur est de garde mais n'est pas appelé par son employeur pour travailler).

Dans sa position commune, le Conseil déclarait que les périodes inactives pendant le temps de garde ne devraient pas compter comme temps de travail sauf si décidé autrement par le droit national ou par un accord entre les employeurs et les représentants des travailleurs, conformément au droit national.

Lors de son vote en deuxième lecture, le Parlement a réitéré sa position selon laquelle toute la période du temps de garde, y compris la période inactive, est à compter comme temps de travail.

Cet amendement a été adopté par 576 voix pour, 122 contre et 13 abstentions. Toutefois, les périodes inactives de temps de garde peuvent être calculées de manière spécifique aux fins de se conformer à la durée maximale hebdomadaire moyenne du temps de travail.

Janvier 2009

<http://itefa.unsa.org>



Pour rappel, en France, le système de "périodes d'équivalence", permettant de ne pas prendre en compte certaines périodes d'inaction avait été condamné par la Cour de justice en décembre 2005.

Le Conseil d'Etat a ensuite annulé le décret incriminé. Le temps de garde est donc comptabilisé en France dans le temps de travail, même en période inactive.

La délégation française a d'ailleurs plus récemment déclaré au Conseil "Emploi, Politique Sociale, Santé et Consommateurs", qu'elle ne ferait pas usage dans son droit national des souplesses accordées par la Position commune du Conseil, c'est-à-dire la faculté d'imputer la part inactive des temps de garde sur les périodes de repos quotidien et hebdomadaire. Elle a avancé le motif que "le respect des repos quotidien et hebdomadaire constitue une garantie fondamentale assurant la protection effective de la santé des travailleurs".

Autres dispositions

☯ En outre, d'après la position du Conseil, les États membres devaient veiller à ce que les employeurs informent les travailleurs en temps utile de tout projet de changements majeurs dans l'aménagement du temps de travail.

Pour le Parlement européen, les employeurs devront informer les travailleurs bien à l'avance de tout changement dans les heures de travail. En outre, les travailleurs auront le droit de demander des modifications dans leurs horaires de travail, et les employeurs devront tenir compte de ces demandes de manière équitable et ne pourront les refuser que pour des raisons valables.

☯ En ce qui concerne les périodes de repos, le principe général est que, dans les cas où des périodes normales de repos ne peuvent pas être prises, les travailleurs devraient se voir accorder des périodes de repos compensateur.

La position commune du Conseil prévoit qu'il appartient aux États membres de déterminer la longueur d'un "délai raisonnable" dans lequel un repos compensateur doit être accordé.

Le Parlement estime que les périodes de repos compensateur doivent être accordées "après les périodes de service", conformément à la loi ou à un accord entre les partenaires sociaux.

La Belgique, où il n'existe pas de disposition législative spécifique sur le repos compensateur, appelle à une plus grande flexibilité : il reviendrait au travailleur de choisir le moment où il souhaite bénéficier de son repos compensateur.

☯ Le Parlement propose d'autres amendements clarifiant la situation des travailleurs liés par plus d'un contrat. Il y est dit que le temps de travail doit être défini comme la somme des périodes de travail dans le cadre de chaque contrat.

Il précise également les catégories de cadres supérieurs exemptés de la directive: les dirigeants, les cadres supérieurs directement subordonnés à ces derniers et les personnes directement nommées par un conseil d'administration.

Janvier 2009

<http://itefa.unsa.org>



RAPPEL DU CONTEXTE DE LA DIRECTIVE DE 1993

La directive de 1993 sur l'aménagement du temps de travail fixait les principes de base concernant

- *la durée maximale hebdomadaire de travail,*
- *le temps de repos journalier, les pauses,*
- *les temps de repos hebdomadaire,*
- *les congés annuels*
- *la durée du travail de nuit.*

Elle énumère également les diverses dérogations que les États membres pourraient accorder à certaines catégories de travailleurs (par exemple des cadres supérieurs) ou à certains secteurs.

Certains articles de la directive devaient être révisés au bout de dix ans.

En outre, le réexamen de la législation devait également tenir compte des décisions de la Cour de justice en ce qui concerne le temps de garde, qui avait rendu deux arrêts - dans les affaires SIMAP et Jaeger - qui définissaient comme du temps de travail les périodes de garde des médecins prises comme un tout, à la lumière des règles exigeant leur présence physique dans un établissement de soins de santé.

Dans ce contexte, la Commission, en septembre 2004, a présenté une proposition visant à modifier la directive. Le Parlement a voté en première lecture, en mai 2005. Après trois ans d'impasse, le Conseil est parvenu à un accord en juin 2008.

La Belgique, Chypre, la Grèce, l'Espagne et la Hongrie n'ont pas appuyé le compromis, au motif que *"d'un point de vue social, l'équilibre requis entre la protection des travailleurs, d'une part, et une organisation flexible du travail, d'autre part, n'a pas été atteint sur la question fondamentale du temps de travail"*.

La commission de l'Emploi et des affaires sociales a voté en deuxième lecture le 5 novembre 2008 et a réaffirmé sa position de première lecture, notamment sur les deux points controversés: opt- out et temps de garde.

Débat du lundi 15 décembre

Les députés ont débattu de la révision de la directive sur le temps de travail en vue du vote en 2ème lecture. Comme en 1ère lecture, la position du rapporteur s'est écartée de celle du Conseil : la semaine de travail ne devrait pas dépasser 48h, calculées sur une période de 12 mois, la clause de non-participation (opt- out) devrait être abandonnée 3 ans après l'entrée en vigueur de la directive et le temps de garde, même inactif, devrait être considéré comme du temps de travail.

Rapporteur

Lors du débat, Alejandro Cercas (PSE, ES), rapporteur pour la deuxième lecture, a déclaré que *"la révision de la directive inquiète des millions de travailleurs et ce vote est l'occasion de renouer avec les citoyens"*.

Janvier 2009



Il a en outre estimé que *"l'idée est de travailler pour vivre et non pas vivre pour travailler"*. Il craint que l'opt- out ne mène au dumping social : beaucoup d'études montrent combien l'opt- out a été néfaste pour la santé des travailleurs et rend difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. *"Le personnel sanitaire doit se voir respecter son temps de garde"*, a-t-il ajouté. *"Nous espérons que le vote du Parlement va freiner le Conseil"*, a-t-il conclu, et cela est nécessaire *"pour combler le fossé qui nous sépare des citoyens"*.

Conseil

"Le texte qui est présenté aujourd'hui au Parlement européen est le résultat d'un compromis qui a été trouvé au Conseil le 9 juin dernier pendant la présidence slovène", a rappelé Valérie Létard, Secrétaire d'Etat française chargée de la Solidarité, auprès du ministre du Travail, qui s'exprimait au nom du Conseil. Ce compromis concernait à la fois la directive sur le temps de travail et la directive sur le travail intérimaire et devrait apporter *"un progrès pour la situation des travailleurs en Europe."*

Selon la représentante du Conseil, le compromis institue des garanties en prévoyant un plafond de 60 ou 65 heures, selon les cas, contre une limite de 78 heures par semaine, auparavant. Il rend également impossible de signer un accord individuel d'opt- out pendant les quatre semaines qui suivent l'embauche et institue un contrôle renforcé de l'inspection du travail.

La Secrétaire d'Etat a souligné que le compromis permet de prendre en compte la spécificité du temps de garde, *"ce qui va aider beaucoup de pays, notamment dans le domaine de la santé"*.

Elle a appelé *"à parvenir à un texte acceptable pour tous, en évitant si possible une conciliation"* car *"il y a urgence pour certains États à régler le problème du temps de garde"*, déclarant que *le compromis slovène comporte des avancées pour les travailleurs, et qu'il n'y a pas de majorité au Conseil pour supprimer l'opt- out qui existe sans limitation depuis 1993"*.

Commission européenne

Vladimír Špidla, Commissaire à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Egalité des chances, *"comprend tout à fait les inquiétudes exprimées dans le cadre de cette problématique complexe"*.

Il a insisté sur le caractère *"fondamental"* que représente la révision de cette directive. Il a rappelé que les services publics demandent que la situation juridique soit éclaircie, notamment sur la question du temps de garde.

Sur l'opt- out, en 2005, la Commission avait modifié son projet législatif en éliminant ces dérogations. Après 3 ou 4 ans, *"nous avons tenté de défendre cette position, mais il faut regarder la réalité en face"*, a précisé le commissaire : en 2005, seulement 4 Etats membres utilisaient cette option, maintenant ils sont 15.

Il a souhaité qu'un nombre maximum de personnes (en particulier les travailleurs de santé) se voient offrir *"une protection juridique maximum"*. C'est, d'après lui, ce que la position commune s'efforce de faire.

Janvier 2009



"Parvenir à un accord ne sera pas simple", et les citoyens européens comprendraient très difficilement les raisons de ces divergences, a-t-il ajouté. "Il doit être possible de se mettre d'accord sur un tronc commun. La Commission est prête à jouer un rôle de médiateur avec le Conseil", a-t-il conclu.

Discussion

L'objectif était toujours d'obtenir un accord en 2ème lecture afin d'éviter une conciliation. Les points importants ont porté sur :

- l'importance des temps de garde pour l'ensemble du corps médical européen venu manifester devant le Parlement : "il faut tenir compte des arrêts de la Cour de Justice".
- concernant l'opt- out, les questions tournant autour de la flexibilité du temps de travail, de la conciliation vie familiale/vie professionnelle, la base légale de la santé et de la sécurité au travail
- l'importance d'avoir une législation claire, surtout en période crise économique et de chômage, qui soit en concordance avec la jurisprudence de la Cour de justice, notamment sur le temps de garde et le repos compensateur.

CONCLUSION

Le Parlement européen (PE) a donc supprimé le 17 décembre la faculté laissée aux Etats membres d'autoriser une durée hebdomadaire du travail supérieure à 48 heures, une possibilité largement utilisée au Royaume-Uni et appliquée par certains secteurs d'activité dans 14 autres pays.

L'amendement clé, qui supprime dans un délai de trois ans cette dérogation ("opt out" en anglais) permise dans une directive sur le temps de travail de 1993, a été adopté par 421 voix contre 273 et 11 abstentions.

Les eurodéputés ont également décidé, contre l'avis des gouvernements des Vingt-Sept, que les "temps de garde", période d'inactivité passée sur le lieu de travail, devaient être intégralement compris dans le temps de travail.



M
N

Janvier 2009

<http://itefa.unsa.org>