



Union Nationale des Syndicats Autonomes



BRÈVES EUROPÉENNES N° 9
COMMISSION « Emploi et Affaires sociales » :
Durée du temps de travail

RÉSUMÉ de la problématique:

Le 5 novembre, les députés européens de la commission "Emploi et Affaires sociales" ont adopté, en seconde lecture, un rapport qui s'oppose à la solution trouvée par le Conseil sur la directive relative à l'aménagement du temps de travail.

Ils ont rejeté le compromis arraché par les 27 ministres du travail le 9 juin visant à autoriser les salariés européens à travailler plus de 48 heures par semaine et à ne pas calculer toutes les gardes comme du temps de travail. *(cf une « brève européenne » précédente de l'UNSA-Itefa sur ce sujet de la durée du temps de travail).*

La durée du temps de travail dans l'UE devrait être limitée à 48 heures maximum par semaine et toute dérogation à cette règle devrait être supprimée "d'ici trois ans" estiment les députés européens.

Le Parlement va essayer de négocier un compromis informel avec le Conseil avant le vote prévu le 16 décembre.

RAPPEL des faits sur cet aspect de la politique de l'emploi

La durée maximale du travail dans l'UE devrait être limitée à 48h maximum par semaine et les dérogations à cette règle supprimées d'ici trois ans, ont estimé la majorité des députés de la commission emploi et affaires sociales du Parlement européen, lors du vote en deuxième lecture sur la directive relative à l'aménagement du temps de travail.

En adoptant le rapport de codécision d'Alejandro Cercas (PSE, ES) par 35 voix pour, 13 contre et 2 abstentions, la commission de l'emploi et des affaires sociales a donc marqué son désaccord avec le Conseil - qui était parvenu à un accord le 9 juin 2008- notamment sur la clause de non-participation, dite "opt-out", et le temps de garde, affectant particulièrement le secteur de la santé.

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>



Pas de clause de non participation ou "opt -out"

La commission parlementaire a confirmé sa position de première lecture, en adoptant un amendement qui prévoit que la clause de non-participation devrait être abrogée 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive.

Selon la position commune du Conseil, la semaine de travail dans l'UE doit rester limitée à 48 heures maximum, à moins qu'un Etat membre ne prévoit une clause de non-participation. L'accord doit être donné par le travailleur : des limites à son application ont été introduites: 60 heures par semaine calculées sur une période de trois mois ou 65 heures en l'absence de convention collective et "lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail".

Considérer le temps de garde comme du temps de travail

Par temps de garde, on entend "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". **Cette disposition concerne essentiellement le personnel médical.**

Pour le Conseil, la période inactive du temps de garde ne doit pas être considérée comme du temps de travail à moins que la législation nationale, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement. Il s'agit de la période pendant laquelle le travailleur est de garde mais n'est pas tenu d'exercer effectivement ses fonctions.

Si dans le texte adopté, les députés reconnaissent la différence entre le temps de garde actif et le temps de garde inactif et que ce dernier peut être calculé de manière spécifique, ils estiment néanmoins que toute la période du temps de garde, y compris la période inactive doit être considérée comme du temps de travail.

Repos compensateur

Dans le cas où les travailleurs n'ont pas pu prendre des périodes de repos normales, des périodes de repos compensateur devraient leur être accordées.

Selon la position commune du Conseil, "il appartient de laisser aux Etats membres le soin de déterminer la durée du délai raisonnable" dans lequel un repos compensateur est attribué.

Pour la commission parlementaire, les périodes de repos compensateurs doivent être accordées après les périodes de service, conformément à la législation applicable ou à un accord entre les partenaires sociaux.

Par ailleurs, les députés ont adopté des amendements permettant de clarifier la situation des travailleurs liés par plusieurs contrats. Le temps de travail devrait être calculé comme étant la somme des périodes de travail prestées au titre de chacun de ces contrats.

Novembre 2008



Ils ont également précisé les catégories de cadres dérogeant à cette directive : il s'agit des directeurs généraux, des cadres dirigeants qui leur sont directement subordonnés et des personnes directement nommées par le conseil d'administration.

Contexte

La première directive, adoptée en 1993, a été modifiée en 2000. Les deux textes, regroupés dans une directive consolidée, font aujourd'hui l'objet de la révision en cours.

En 1993, le Royaume-Uni a obtenu l'introduction d'une clause d'"opt out". Cette clause permet aux Etats membres de ne pas respecter la limite légale des 48 heures de travail hebdomadaire sous certaines conditions.

La révision a également pour objectif de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes sur le temps de garde dans les arrêts SIMAP et Jaeger.

Le Parlement s'est prononcé en première lecture le 11 mai 2005.

Prochaines étapes

Le vote en commission parlementaire a été avancé du 2 décembre au 5 novembre afin de négocier de manière informelle un compromis avec le Conseil avant le vote en plénière prévu pour la session de décembre à Strasbourg.

Une majorité absolue (soit 393 voix) est nécessaire en plénière pour confirmer les amendements de la commission de l'emploi et des affaires sociales ou pour pouvoir adopter tout autre amendement à la position commune du Conseil.



M
N

Novembre 2008

<http://itefa.unsa.org>