



AVOCATS EUROPÉENS DÉMOCRATES
ABOKATU DEMOKRATA EUROPARRAK
EUROPÄISCHE DEMOKRATISCHE RECHTSANWÄLTE
ADVOCATS EUROPEUS DEMÓCRATES
ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS
AVVOCATI EUROPEI DEMOCRATICI
EUROPESE DEMOKRATISCHE ADVOKATEN
EUROPEAN DEMOCRATIC LAWYERS

MOTION DE LA COMMISSION DROIT SOCIAL DE L'AED SUR LE PROJET DE
MODIFICATION DE LA DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPEEN ET
DU CONSEIL DU 4 NOVEMBRE 2003 CONCERNANT CERTAINS ASPECTS DE
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La directive 93/104/CE puis la version consolidée 2003/88/CE ont été adoptées sur base de l'article 137 du Traité (ex. article 118 A). Le mandat donné à la Communauté est donc, en vue de la réalisation des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, tels ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 repris dans le projet de Constitution européenne, de contribuer à l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Certaines des dispositions de la directive de 1993, dont l'on pouvait douter qu'elles aillent dans le sens d'une amélioration des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, devaient faire l'objet d'un réexamen après un rapport d'évaluation de la Commission.

La Commission a ainsi (procédure de l'article 251 du Traité) présenté le 22 septembre 2004 une proposition au Parlement européen et au Conseil afin de modifier la directive. Le 11 mai 2005, le Parlement européen a - en première lecture - amendé cette proposition. La Commission a présenté le 31 mai 2005 une proposition modifiée de directive. Elle a accepté certains des amendements proposés par le Parlement mais en a refusé d'autres, sur des points essentiels. Le Conseil des ministres réuni à Bruxelles les 8 et 9 décembre 2005 n'a pu trouver un accord sur certains des points controversés.

La proposition de la Commission se situe dans la lignée de l'agenda pour la politique sociale et des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, notamment l'objectif de l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail. Suivant en cela le rapport Kok, la Commission considère qu'une plus grande flexibilité n'est pas contradictoire avec un niveau élevé de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et combat "l'idée erronée que de l'accroissement de la flexibilité résulterait automatiquement une aggravation de l'insécurité et de la précarité d'emploi pour les travailleurs" (Document de travail des services : Evaluation d'impact approfondie [com. (2004) 607 final], pp. 7 à 10).

Le texte amendé par le Parlement constitue déjà une formule de compromis qui, sur de nombreux points, nous paraît critiquable au regard des objectifs de garantie et d'amélioration des droits fondamentaux qui sont à la base de la directive. Le Parlement a fait des concessions en espérant de cette manière obtenir un accord sur d'autres aspects de la proposition de modification. On peut craindre qu'à l'issue du processus, seules les concessions soient acquises.

La Commission de droit social de l'AED met plus particulièrement l'accent sur les points suivants :

1. Définition du temps de travail (article 2)

a) La Cour de justice a décidé à plusieurs reprises (arrêts du 3 octobre 2000, C-303/98, du 9 septembre 2003, C-151/2002, du 1er décembre 2005, C-14/04) que les services de garde que le travailleur effectue suivant le régime de la présence physique dans l'établissement de l'employeur doivent être considérés dans leur intégralité comme du temps de travail au sens de la directive, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'intéressé durant ces gardes.

Tout en admettant que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail - objectif de la directive - ne saurait être subordonnée à des considérations de caractère purement économique, la Commission veut aller à l'encontre de cette jurisprudence au motif qu'elle est susceptible de placer notamment les systèmes de santé publique devant des contraintes qui pourraient les empêcher dans certains cas d'assurer le niveau actuel de soins dans certains Etats membres. La Commission propose donc d'introduire une nouvelle notion, celle de "période inactive du temps de garde". Cette période ne serait pas considérée comme du temps de travail au sens de la directive sauf si une loi nationale, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux en disposaient autrement.

Quant au Parlement, il considère ne pouvoir modifier à la légère l'acquis communautaire, d'autant qu'aucune analyse approfondie n'a été menée sur les conséquences du changement des définitions en matière de santé, de sécurité et de compensation en congés. Il propose ainsi de considérer le temps de garde inactif comme du temps de travail sauf dispositions contraires nationales. En bref, ainsi que le souligne ironiquement J.M. Harribey (Sur la directive du temps de travail [suite...], p. 4) : "Dans un cas (Parlement), on laisse le soin aux Etats d'aggraver le sort des travailleurs à peine mieux protégés par l'Europe. Dans le second cas (Commission), on laisse le soin aux Etats d'améliorer leur sort, sachant que la concurrence libre et non faussée et le «fonctionnement du marché intérieur» (article

III-209, du projet de Constitution européenne) se chargeront d'uniformiser par le bas".

L'AED défend le maintien du texte actuel de la directive tel qu'interprété par la Cour de Justice.

b) Durée du travail : par contrat ou par
travailleur ?

L'un des problèmes restant en suspens est de déterminer si la durée maximale hebdomadaire de travail est calculée par contrat ou par travailleur. Le Parlement propose l'insertion d'un article 2^{ter} précisant expressément que "lorsqu'un travailleur a été employé au titre de plus d'un contrat de travail, le temps de travail presté par ce travailleur correspond, pour les besoins de la mise en œuvre de la présente directive, à la somme des périodes de temps de travail couvertes par chacun de ces contrats".

L'AED soutient cette proposition qui vise expressément à protéger les travailleurs les plus précarisés. La Commission ne l'a pas retenue, se contentant de préciser (considérant 2) que les prescriptions minimales "sont applicables à tout travailleur tel que défini à l'article 3, alinéa 1, de la directive 89/391/CEE", c'est-à-dire à "toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques".

2. Rythme de travail

En vue de concilier travail et vie familiale, le Parlement a proposé (modification à l'article 13 de la directive) d'imposer aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour garantir le droit des travailleurs à demander des modifications de leur horaire et de leur rythme de travail. Les employeurs 1°) auraient l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte de leurs besoins de flexibilité

et de ceux des travailleurs et 2°) ne pourraient rejeter ces demandes que si les inconvénients qui en résultent pour l'employeur en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport aux bénéfices qu'en retire le travailleur. Dans sa proposition modifiée, la Commission ne reprend que la première partie de la proposition. L'AED soutient la proposition du parlement.

3. Dérogations à la durée du travail

a) Période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire (article 16.B)

La durée maximale hebdomadaire de quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires, est actuellement en règle calculée sur une période de référence ne dépassant pas quatre mois. Des dérogations sont possibles dans les limites prévues par la directive (articles 17 et suiv.). La Commission propose la suppression pure et simple de cet article 16.B. Les dérogations deviendraient donc la règle et la période de référence serait étendue à douze mois. L'annualisation du temps de travail, qui prolonge dans le temps des horaires irréguliers, est un facteur susceptible de détériorer la santé des travailleurs et de désorganiser leur vie personnelle et sociale.

b) Dérogations prévues par l'article 17.1

La Commission a refusé les amendements du Parlement tendant à rendre plus précises et donc plus facilement contrôlables - dans l'intérêt des travailleurs - les possibilités de dérogation prévues par l'article 17.1 aux règles relatives aux périodes de repos journalier (article 3), aux temps de pause (article 4) au repos hebdomadaire (article 5), à la durée maximale hebdomadaire du travail, à la durée du travail de nuit et à la période de référence pour l'application de ces dispositions. Ainsi, le parlement proposait par exemple d'énumérer

limitativement et non exemplativement les travailleurs pour lesquels les dérogations étaient possibles. L'AED soutient cette proposition du Parlement.

c) Les périodes équivalentes de repos compensateur (article 18)

Le Parlement a proposé que les périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées après les périodes de garde conformément à la législation applicable, à la convention collective ou à tout autre accord conclu entre partenaires sociaux. La Commission préfère la formule consistant à les accorder "dans un délai raisonnable à déterminer par la législation nationale ou la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux". Il n'y aurait alors aucune règle commune si ce n'est la notion floue de "délai raisonnable", ce qui va à l'encontre de l'harmonisation des législations.

d) La clause de renonciation individuelle (opt-out)

L'article 22 de la directive permet à un Etat membre de ne pas appliquer la règle que la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires, moyennant diverses conditions dont l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail.

Il n'est pas douteux que ce "choix de ne pas participer" à la limite des 48 heures semaine a fait l'objet de nombreux abus. Il est particulièrement utilisé au Royaume-Uni (voir R. Arthur, *La directive temps de travail au Royaume-Uni in Cinq ans après Lisbonne : le droit du travail sous pression européenne*, Colloque Progress lawyersnetwork, Bruxelles, 25 février 2005). Cette clause est également utilisée par d'autres Etats membres notamment pour contourner les problèmes de définition du temps de travail ou dans un objectif de dumping social.

Elle est en totale contradiction avec le droit fondamental à la santé que la directive entend promouvoir, la limite maximale de 48 heures constituant pour la Cour de justice "une règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé" (voy. not. arrêt du 5 octobre 2004, Affaires jointes C-397/01 à C-403/01). En outre, elle permet à chaque Etat membre de disposer d'un droit social européen "à la carte", créant un risque évident de dumping social.

La commission admet que cette clause devrait être supprimée en principe après une période transitoire de trois ans. Elle n'a pas voulu, comme le proposait le Parlement, admettre expressément dans les considérants de la directive que l'opt-out avec conduit à des abus. En outre et surtout, elle veut permettre aux Etats membres ayant fait usage de la faculté prévue à cet article 22 avant l'entrée en vigueur de la directive de demander à la Commission, pour des raisons ayant trait aux modalités de leur marché du travail, à ce que cette faculté soit prorogée, ce qui n'est pas acceptable.

Aucun accord n'a pu être trouvé au Conseil des ministres sur la suppression à terme de la clause de renonciation individuelle.

On peut, avec A. Supiot (Temps de travail : pour une concordance des temps, Droit social, décembre 1995, pp. 747 et ss.) relever que la directive temps de travail témoigne de façon exemplaire des tares génétiques affectant le droit communautaire, qui a adopté des dispositions étroitement spécialisées qui ne prennent en considération que certains aspects de la vie humaine, sans encadrement par des principes constitutionnels.

L'Europe a besoin d'une vraie Constitution qui ne soit pas construite sur les règles du marché, d'un vrai traité de l'Europe sociale.

En attendant, la Commission droit social de l'AED
suit attentivement la préparation de la directive modifiée.

date de création : 17 février 2006

date de la dernière version imprimée : 14 juin 2006

nom du document : A:\MOTION DE LAEDII.doc