



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, 31.5.2005
COM(2005) 246 final

2004/0209 (COD)

Proposition **modifiée** de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement
du temps de travail**

(présentée par la Commission)

{SEC(2004) 1154}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. INTRODUCTION

Le 22 septembre 2004, la Commission a adopté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail¹. Cette proposition a été transmise au Parlement européen et au Conseil le 22 septembre 2004.

Le 11 mai 2005, le Comité économique et social a donné son avis sur la proposition de la Commission². Le Comité des Régions a donné son avis le 14 avril 2005³.

Le Parlement européen a donné son avis en première lecture le 11 mai 2005⁴.

2. AMENDEMENTS

Amendements proposés par le Parlement européen

La Commission est en mesure d'accepter l'ensemble des amendements ci-dessous mentionnés, qui lui semblent contribuer à améliorer sa proposition, tout en préservant les objectifs et la viabilité politique de celle-ci, compte tenu des positions déjà exprimées par les États membres au Conseil :

- amendement n° 1 (citer les conclusions du Conseil européen de Lisbonne): voir considérant n° 4;
- amendement n° 2 (reformulation du considérant 4): voir considérant n° 4;
- amendement n° 3 (référence à l'augmentation du taux d'emploi des femmes): voir considérant n° 5;
- amendement n° 4 (ajout de référence à la compatibilité travail/famille): voir considérant n° 7;
- amendement n° 8 (citation du paragraphe 2 de l'article 31 de la Charte): voir considérant n° 14;
- amendement n° 11 (cumul des heures en cas de plusieurs contrats de travail): voir considérant 2;
- amendement n° 12 (ajout d'une disposition concernant la compatibilité entre travail et vie familiale): voir article 2ter;
- amendement n° 13 (suppression de l'article 16, point b), alinéa 2): voir article 16;

¹ COM(2004) 607 final.

² JO C du , p..

³ JO C du , p..

⁴ JO C du , p..

- amendements n°s 16 et 18 (repos compensateur): voir articles 17, paragraphe 2, et 18, troisième alinéa;
- amendement n° 17 (correction d'une erreur): voir article 17, paragraphe 5, premier alinéa;
- amendement n° 19 (période de référence): voir article 19;
- amendement n° 24 (disposition sur la validité des accords d'opt-out signés avant l'entrée en vigueur de la présente directive): voir article 22, paragraphe 1 quater.

En revanche, la Commission n'est pas en mesure d'accepter à ce stade les autres amendements proposés par le Parlement. Certains d'entre eux ne lui paraissent pas présenter de valeur ajoutée ou être acceptables d'un point de vue strictement juridique. D'autres pourraient, de l'avis de la Commission, rompre l'équilibre du texte initial et rendre plus difficile l'émergence d'un accord ou d'une majorité suffisante au sein du Conseil.

Ce faisant, la Commission est consciente du rôle qui lui est fixé dans le cadre de la procédure de codécision, c'est-à-dire, un rôle d'intermédiaire entre les deux branches du pouvoir législatif communautaire.

Parmi les amendements non acceptés par la Commission, il est à noter, en ce qui concerne l'amendement n° 20 (sur l'opt-out individuel), que la Commission a clairement indiqué que, bien que ne pouvant l'accepter tel quel, elle était prête à explorer les pistes de compromis possible sur cette question qui divise les co-législateurs. En outre, en ce qui concerne l'amendement n° 10 (sur le temps de garde), la Commission a aussi signalé qu'elle partageait les soucis du Parlement européen en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs faisant régulièrement du temps de garde et qu'elle ajouterait une disposition visant à ce que les périodes inactives du temps de garde ne puissent être prises en compte pour le respect des repos journalier et hebdomadaire.

Proposition **modifiée** de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL

modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission⁵,

vu l'avis du Comité économique et social européen⁶,

vu l'avis du Comité des régions⁷,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité⁸

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.
- (2) La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁹ fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail. **Ces prescriptions minimales sont applicables à tout travailleur tel que défini à l'article 3, alinéa a) de la directive 89/391/CEE¹⁰.**

⁵ JO C [...] du [...], p. [...].

⁶ JO C [...] du [...], p. [...].

⁷ JO C [...] du [...], p. [...].

⁸ JO C [...] du [...], p. [...].

⁹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299, du 18.11.2003, p. 9.

¹⁰ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JO L 183, du 29.6.1989, p. 1.

- (3) Deux dispositions de la directive 2003/88/CE sont assorties d'une clause de réexamen avant le 23 novembre 2003. Il s'agit de l'article 19 et de l'article 22, paragraphe 1.
- (4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil¹¹, la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de mieux prendre en considération les ~~moderniser la législation communautaire, dans le but de mieux répondre aux~~ nouvelles réalités et demandes, aussi bien des employeurs que des travailleurs et de se donner les moyens de satisfaire aux objectifs en matière de croissance et d'emploi fixés par le Conseil européen, des 22 et 23 mars 2005, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.
- (5) La conciliation entre travail et vie familiale est également un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixée dans la Stratégie de Lisbonne, notamment pour augmenter le taux d'emploi des femmes. Elle est de nature à créer non seulement un climat de travail plus satisfaisant, mais aussi à permettre une meilleure adaptation aux besoins des travailleurs, notamment de ceux ayant des responsabilités familiales. Plusieurs modifications introduites dans la directive 2003/88/CE, ~~notamment en ce qui concerne l'article 22,~~ visent à ~~permettre~~ une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.
- (6) Dans ce contexte, il incombe aux États membres d'encourager les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles visant à une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.
- (7) Le besoin se fait sentir de renforcer ~~trouver un nouvel équilibre entre~~ la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et ~~le besoin~~ de donner plus de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le temps de garde et, plus spécifiquement, les périodes inactives pendant le temps de garde et aussi de trouver un nouvel équilibre entre la conciliation entre travail et vie familiale, d'une part, et une organisation plus flexible du temps de travail, d'autre part.
- (8) Les dispositions concernant la période de référence doivent également être revues, avec l'objectif de simplifier le régime existant et de mieux l'adapter aux besoins des entreprises et des travailleurs.
- (9) L'expérience acquise dans l'application de l'article 22, paragraphe 1, montre que la décision finale purement individuelle de ne pas être tenu par l'article 6 de la directive peut poser des problèmes en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et aussi de libre choix du travailleur.
- (10) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire dans cette matière.
- (11) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire

¹¹ Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 307, du 13.12.1993, p. 18.

sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.

- (12) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (13) Étant donné que les objectifs de l'action envisagée, qui consiste à moderniser la législation communautaire concernant l'aménagement du temps de travail, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.
- (14) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit à des conditions de travail justes et équitables **visé à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) et en particulier le paragraphe 2 dudit article, lequel dispose que "tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés".**
- (15) Conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité, visés à l'article 5 du traité, les objectifs de l'action envisagée ci-dessus ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit de modifier un acte de droit communautaire en vigueur.

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 2003/88/CE est modifiée comme suit:

1. À l'article 2, les points 1bis, **1bis bis** et 1ter sont insérés:

"1bis. "temps de garde": 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.

1bis bis. "lieu de travail": le lieu ou les lieux où le travailleur normalement exerce ses activités ou ses fonctions et qui est déterminé en conformité avec ce qui est prévu dans la relation ou le contrat de travail applicables au travailleur.

1ter. "période inactive du temps de garde": période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens de l'article 1bis, mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions."

2. L' article 2bis suivant est inséré:

"Article 2bis

Temps de garde

La période inactive du temps de garde n'est 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.

La période inactive du temps de garde peut être calculé" sur base d'une moyenne du nombre d'heures ou d'une proportion du temps de garde, en tenant compte de l'expérience dans le secteur concerné, par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux ou après consultation des partenaires sociaux.

La période inactive du temps de garde ne peut pas être prise en compte pour le calcul des périodes de repos prévus aux articles 3 (repos journalier) et 5 (repos hebdomadaire)."

La période pendant laquelle le travailleur exerce effectivement ses activités ou ses fonctions pendant le temps de garde est toujours considéré comme du temps de travail.

3. **L'article 2ter suivant est inséré:**

"Article 2ter

Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

Les États membres encouragent les partenaires sociaux au niveau adéquat, sans préjudice de leur autonomie, à conclure des accords visant à une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir:

– que les employeurs informent en temps utile les travailleurs de toute modification du rythme ou de l'organisation du temps de travail; et

– que les travailleurs peuvent demander des modifications de leur horaire et de leur rythme de travail et que les employeurs ont l'obligation d'examiner ces demandes en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs."

4. ~~À l'article 16, le point b) est remplacé par le texte suivant est supprimé:~~

~~"b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.~~

~~Toutefois, 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, sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la santé~~

~~et de la sécurité des travailleurs, et sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux intéressés et d'efforts pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, y inclus la concertation si les parties le souhaitent.~~

~~Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un an, la période de référence ne peut être supérieure à la durée du contrat de travail.~~

~~Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;"~~

5. L'article 17 est modifié comme suit:

a) Au paragraphe 1, les mots "aux articles 3 à 6, 8 et 16" sont remplacés par les mots "aux articles 3 à 6, 8 et 16, points a) et c)".

b) Au paragraphe 2, les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable ~~qui ne peut être supérieur à 72 heures~~ à déterminer par la législation nationale ou la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux".

c) Au paragraphe 3, dans la phrase introductive, les mots "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16" sont remplacés par les mots "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16, points a) et c)".

d) Le paragraphe 5 est modifié comme suit:

i) Le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

"Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé à l'article 6, dans le cas des médecins en formation, dans les conditions fixées du deuxième au ~~septième~~ sixième alinéa du présent paragraphe."

ii) Le dernier alinéa est supprimé.

6. À l'article 18, troisième alinéa, les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les mots "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable ~~qui ne peut être supérieur à 72 heures~~ à déterminer par la législation nationale ou la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux".

7. L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

~~"Les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, 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."~~

"Les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas 12 mois:

a) par convention collective ou accord conclus entre partenaires sociaux, tel que prévu à l'article 18;

b) par voie législative ou réglementaire, à condition que les États membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer:

– que l'employeur informe et consulte les travailleurs et/ou leurs représentants en temps utile concernant l'introduction d'une telle période de référence;

– que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour éviter ou remédier tout risque en matière de santé et de sécurité pouvant découler de l'introduction d'une telle période de référence."

8. À l'article 20, le paragraphe 2 est supprimé.

9. L'article 22 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

"1. Pendant une période n'excédant pas trois ans après la date prévue à l'article 3 de la directive [2005/--/CE], les États membres ont la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La mise en œuvre de cette faculté doit cependant être expressément prévue par la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux au niveau adéquat ou par la loi nationale. "

~~**La mise en œuvre de cette faculté est également possible, par accord entre l'employeur et le travailleur, lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur et qu'il n'existe pas, dans l'entreprise ou l'établissement concerné, de représentation du personnel habilitée, en conformité avec la législation et/ou la pratique nationales, à conclure une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux dans ce domaine.**~~

b) Le paragraphe 1bis suivant est inséré:

"1bis. En tout cas, les États membres voulant faire usage de la faculté prévue au paragraphe 1 doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer que:

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord par écrit du travailleur pour effectuer un tel travail. La validité d'un tel accord ne peut être supérieure à un an, renouvelable. Un accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant toute période de probation serait nul et non avenu;

b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail;

c) aucun travailleur ne puisse prêter plus de ~~soixantecinquante~~-cinq heures dans une semaine quelconque, à moins que la convention collective ou l'accord conclu entre partenaires sociaux n'en dispose autrement;

d) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail ~~et du nombre d'heures effectivement prestées~~ et adéquats pour établir que les dispositions de la présente directive sont respectées;

e) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;

f) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, fournisse à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), ~~ainsi que sur les heures effectivement prestées par ces travailleurs~~ ainsi que les registres adéquats pour établir que les dispositions de la présente directive sont respectées."

c) Le paragraphe 1ter suivant est inséré:

" 1ter. Les États membres faisant usage de la faculté prévue au présent article avant la date prévue à l'article 3 de la directive [2005/--/CE], peuvent, pour des raisons ayant trait aux modalités de leur marché du travail, demander à ce que cette faculté soit prorogée au-delà de la période prévue au paragraphe 1 du présent article.

La Commission décidera sur la suite à donner à cette demande, en motivant dûment sa décision."

d) Le paragraphe 1quater suivant est inséré :

" 1quater : Les États membres peuvent prévoir que tout accord donné par un travailleur avant la date prévue à l'article 3 de la directive [2005/--/CE], et encore valide à cette date, demeurera valide pour une période n'excédant pas une année à compter de ladite date. "

10. L'article 24bis suivant est inséré:

"Article 24bis

Rapport de mise en oeuvre d'évaluation

Au plus tard ~~enq~~ trois ans après la date prévue à l'article 3 de la directive [2005/--/CE], la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, en particulier des l'articles 19 et 22 ainsi que sur toute demande au titre de l'article 22 1ter, ~~paragraphe 1 et 2,~~ accompagné, le cas échéant, des

propositions appropriées, ~~visant notamment, si elle l'estime nécessaire, la suppression graduelle de cette disposition.~~ "

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 3, et toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 3

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [-] ou s'assurent au plus tard à cette date que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 4

La présente directive entre en vigueur le jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le [...]

Par le Parlement européen
Le Président
[...]

Par le Conseil
Le Président
[...]