



**L'organisation moderne  
du temps de travail  
et le droit fondamental  
à la limitation des  
horaires de travail**



**CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS**

**La Confédération européenne des syndicats (CES) s'oppose aux propositions de la Commission européenne de révision de la directive européenne sur le temps de travail. Elle appelle le Parlement européen et le Conseil des ministres à préserver les principes fondamentaux de l'Union européenne, tels qu'ils sont inscrits dans le Traité sur l'Union européenne et dans le projet de Constitution européenne.**

## Pourquoi ?

La réglementation des horaires de travail est essentielle pour notre société, et se trouve au cœur de l'Europe sociale. Elle reconnaît la nécessité de préserver la santé et la sécurité des travailleurs eux-mêmes, ainsi que la nécessité de permettre aux travailleurs d'élever leurs familles (« reproduction à court et à long terme de la main-d'œuvre ») comme étant cruciales pour les intérêts des personnes, des sociétés et des économies. C'est la raison pour laquelle, la toute première Convention internationale relative aux conditions de travail, conclue lors de la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919, établissait la journée de travail de huit heures maximum et la semaine de travail de 48 heures.<sup>1</sup>

La directive européenne sur l'aménagement du temps de travail, qui date de 1993, est une réalisation très importante à l'échelle de l'Union européenne. Elle fixe des exigences minimales en matière de santé et de sécurité. Elle stipule des périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire, de congés annuels, de pauses, de travail de nuit, de travail posté et de rythmes de travail, ainsi qu'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures.

Ses exigences minimales sont contraignantes pour tous les États membres de l'Union européenne, et empêchent les employeurs d'exercer des pressions sur les travailleurs pour que ceux-ci acceptent des horaires de travail longs et irréguliers.

L'Union européenne est actuellement en train de réexaminer cette législation clé. Mais la Commission a avancé des propositions qui, bien loin d'améliorer la législation existante, nous ferait faire en réalité plusieurs pas en arrière, sapant la protection des travailleurs et affaiblissant la capacité des syndicats à négocier au nom de leurs membres. Si elles étaient adoptées, elles feraient de la directive sur le temps de travail une simple façade sans aucun contenu véritable.

Les propositions de la Commission se concentrent sur trois aspects principaux:

- Conserver la clause de « renonciation » (ou « opt out »), permettant aux employeurs de convenir individuellement avec les travailleurs de ne pas appliquer les horaires maximaux de travail ;
- Définir ce qu'on appelle les parties « inactives » du temps de garde comme ne faisant pas partie du temps de travail, même si le travailleur doit être disponible sur son lieu de travail ;
- Étendre la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail (48 heures) de quatre à 12 mois, sans clause de sauvegarde.

**La CES trouve ces propositions inacceptables et pose la question de leur validité juridique, pour les raisons**

**expliquées ci-dessous. Elle appelle le Parlement européen et le Conseil à approuver des changements fondamentaux visant à conserver les véritables objectifs de la directive: préserver la santé et la sécurité des travailleurs, promouvoir le dialogue social et améliorer l'organisation du travail.**

### 1) L'engagement syndical

À partir du XIX<sup>ème</sup> siècle, les syndicats ont exigé la limitation du temps de travail comme étant un droit fondamental. Les longs horaires de travail ont montré qu'ils portaient préjudice à la santé des travailleurs et qu'ils augmentaient le risque d'accidents ou d'erreurs mettant en danger la vie des personnes: par exemple, dans les hôpitaux ou sur les routes. Ils nuisent à la vie familiale et à la société en général.

### 2) Les obligations légales de l'Union européenne

Depuis sa création, l'Union européenne s'est engagée à limiter les horaires de travail, en réduisant progressivement la longueur de sa durée hebdomadaire, ainsi qu'en améliorant et en harmonisant les conditions dont jouissent les travailleurs de l'Europe entière. Cela est réaffirmé dans la Charte européenne des droits fondamentaux, qui déclare que « *tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire* ». Par ailleurs, la directive sur le temps de travail affirme clairement dans son préambule: « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.* »

L'Union européenne détient également une obligation plus étendue vis-à-vis du reste du monde, et consistant à se charger de démontrer que le développement économique et la croissance durables peuvent être obtenus simultanément à la préservation et à la consolidation des intérêts des travailleurs et de leurs familles.

### 3) Les arguments économiques

L'Union européenne s'est engagée à devenir sans cesse de plus en plus compétitive et innovante, réalisant les objectifs de croissance durable et de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour ses citoyens. Mais elle n'y parviendra pas en augmentant le nombre d'heures de travail et en rendant plus difficile la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales.

Les recherches montrent que les longs horaires de travail ne favorisent pas nécessairement la productivité et la compétitivité d'une économie. En réalité, les indices recueillis par l'OIT<sup>2</sup> suggèrent qu'une durée hebdomadaire de travail plus courte va de pair avec une flexibilité accrue et une productivité plus élevée, comme c'est le cas des mesures qui promeuvent un meilleur équilibre entre travail et vie familiale, à la fois pour les femmes et pour les hommes.

### 4) Pourquoi la directive est en cours de révision ?

La directive actuelle est déjà très flexible. Elle établit une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, mais elle permet au temps de travail d'être calculé sur une période de quatre mois, permettant ainsi que des semaines de travail de plus de 48 heures soient compensées par des semaines de travail plus courtes. De plus, elle comprend deux dérogations d'envergure importante, qui autorisent

<sup>1</sup> Convention n° 1 de l'OIT sur la durée du travail (industrie), 1919

<sup>2</sup> <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/infosheets/index.htm>

une extension presque illimitée de la durée du travail. La période de référence de quatre mois peut être étendue jusqu'à un an (quoique dans certains cas spécifiques uniquement, sur la base de négociations collectives). L'autre dérogation permet aux États membres de ne pas appliquer du tout la limite maximum de 48 heures, et se fonde sur des accords volontaires conclus individuellement avec les travailleurs: c'est ce qu'on appelle la « clause de renonciation » (en anglais « opt out »).

La Commission était soumise à l'obligation juridique de réexaminer ces deux dérogations dans un délai de sept ans à compter de la mise en œuvre de la directive en novembre 2003. À présent, en 2005, plus de dix ans après son adoption, la CES espérait des démarches courageuses allant vers la suppression de ces dérogations, conformément à l'obligation de limiter la durée maximale du travail pour tous les travailleurs au sein de l'Union européenne.

Plus récemment, une nouvelle question a surgi à la suite des arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) stipulant que le temps de garde sur le lieu de travail fait bien partie du temps de travail. Certains États membres ont résisté à ces jugements et les ont utilisés comme prétexte pour demander l'application de la clause de renonciation, notamment aux médecins en temps de garde dans les hôpitaux ainsi qu'à d'autres travailleurs du secteur des soins de santé.

## 5) Qu'est-ce qui ne va pas dans les propositions de la Commission ?

### A. La clause de renonciation (opt out)

La directive originelle incluait une clause de renonciation – dans une large mesure parce que le gouvernement britannique l'exigeait – à condition que celle-ci fasse l'objet d'une réévaluation au bout de dix ans, et dans la perspective de la retirer. Depuis 1993, on a largement abusé de cette clause de renonciation, notamment au Royaume-Uni, les travailleurs subissant des pressions pour abandonner leurs droits légaux à choisir de travailler ou non plus de 48 heures par semaine. Loin de rendre l'industrie britannique plus compétitive, les éléments dont nous disposons suggèrent que ce recours a contribué à une baisse de la productivité et à une médiocre qualité de gestion. Il a aussi contribué à perpétuer la division traditionnelle du travail entre hommes et femmes, les hommes faisant des horaires longs et les femmes ayant avant tout la charge des obligations familiales et devant s'occuper des enfants. Ce fait empêche ainsi les femmes d'avoir une part plus équitable sur le marché du travail et dans le processus décisionnel, et les hommes dans la vie familiale.

Par ailleurs, un nombre croissant d'États membres ont eu récemment recours à la clause de renonciation afin de contourner les restrictions en matière de temps de travail dans des domaines comme les services de santé.

#### Proposition de la Commission:

La clause de renonciation devrait être essentiellement soumise à un accord conclu entre les partenaires sociaux.

**Toutefois**, cette condition n'est plus valable si aucune convention collective n'est en vigueur ou si aucune représentation reconnue des travailleurs n'est en place.

La Commission propose de nouvelles conditions pour les individus qui signent des accords de renonciation, y compris une limite supérieure égale à 65 heures de travail hebdomadaire, ainsi qu'un réexamen annuel.

#### Point de vue de la CES:

La CES est favorable à l'octroi d'une flexibilité dans l'application de la réglementation en matière de temps de travail au moyen de négociations collectives. Cependant, la proposition de la Commission, loin de renforcer les restrictions à l'utilisation de la clause de renonciation, pourrait même avoir pour conséquence d'étendre cette utilisation. Elle exercerait une pression sur les organisations syndicales afin qu'elles se débarrassent, par la voie des négociations, de la semaine maximale hebdomadaire de 48 heures, offrirait aux employeurs une solution de facilité pour négocier aisément des accords flexibles plus durables en matière de temps de travail, et pourrait même représenter pour les employeurs une incitation à refuser les négociations collectives ou la reconnaissance des syndicats.

De plus, l'introduction même d'une semaine maximale hebdomadaire de travail de 65 heures commencerait, à elle seule, à donner à cette limite des allures acceptables !

**La CES, d'accord en cela avec la majorité du Parlement européen, insiste pour que la directive soit révisée afin de faire disparaître progressivement, et ce dès que possible, la clause de renonciation.**

### B. Le temps de garde

Au cours des cinq dernières années, trois arrêts importants de la CJCE (dans les dossiers SIMAP, Jaeger et Pfeiffer), ont confirmé que le « temps de garde », à savoir lorsque l'employé doit être disponible sur le lieu de travail, devrait être défini comme faisant partie du temps de travail selon les termes de la directive. Le temps compensatoire de repos doit être disponible immédiatement après la période de travail.

#### Proposition de la Commission:

La Commission entend diviser le « temps de garde » en périodes « actives » et « inactives ». Seules les périodes « actives » de garde seraient ainsi définies comme faisant partie du temps de travail, sauf si certains États membres ou certaines conventions collectives en décident autrement. Le repos compensatoire pourrait être reporté de 72 heures au maximum.

#### Point de vue de la CES:

Les arrêts de la CJCE sont clairs et contraignants, et ne peuvent pas être négligés pour de simples raisons économiques, ou afin de résoudre des problèmes pratiques! Dans le dossier SIMAP (2000), la Cour s'est clairement référée au lien entre le temps de garde et les objectifs de la directive sur le temps de travail, à savoir: « ... en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la Communauté, ceux-ci doivent bénéficier de périodes minimales de repos - journalier, hebdomadaire et annuel - et de périodes de pause adéquates... Exclure de la notion de temps de travail la période de garde selon le régime de présence physique reviendrait à remettre sérieusement en cause ledit objectif. »

L'exclusion du temps de garde avec présence sur le lieu de travail de la définition du temps de travail pourrait saper les conventions collectives existantes et avoir des incidences profondes et désastreuses sur l'organisation du travail dans de nombreux secteurs. Toute forme d'« inactivité » – chez les serveurs dans la restauration, par exemple – est susceptible d'être exclue de la réglementation régissant les horaires de travail. Une telle démarche rendrait encore plus difficile la gestion de leur temps par les travailleurs chargés de famille.

La CES n'a pas trouvé de preuves convaincantes de ce que les États membres ne soient pas en mesure de mettre en œuvre les arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes, et a constamment exigé des propositions respectant les jugements prononcés par la CJCE, qui promeuvent des solutions équilibrées en se fondant sur la négociation collective et garantissent aux travailleurs le droit à des périodes de repos appropriées.

### C. Les périodes de référence

La période de référence maximale existante pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire moyenne de 48 heures est de quatre mois. Elle peut être étendue à 12 mois maximum, mais seulement par la voie des négociations collectives.

#### Proposition de la Commission:

Les États membres seraient libres d'autoriser une période de référence d'une durée de 12 mois, soumise uniquement à une « consultation » mal définie avec les partenaires sociaux.

#### Point de vue de la CES:

Ce changement serait susceptible d'amener des horaires de travail imposés plus longs, plus irréguliers et plus imprévisibles pour de nombreux travailleurs, sans la protection des négociations collectives ou de toute autre garde-fou. Il serait possible de leur demander de travailler jusqu'à 78 heures (et même 85 heures dans certains cas !) par semaine sur des périodes de plusieurs semaines ou même de plusieurs mois, sans bénéficier de périodes de repos appropriées. Cela pourrait avoir de graves incidences sur leur santé et leur sécurité et, une fois de plus, anéantir toute espérance de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et ce aussi bien en ce qui concerne les hommes que les femmes.

La directive existante offre déjà aux employeurs une flexibilité considérable, qui autorise des semaines de travail pouvant aller jusqu'à 78 heures, à condition que la compensation soit proposée sous la forme de semaines de travail plus courtes, dans les limites de la période de référence de quatre mois. La CES est convaincue que la négociation collective offre un champ plus étendu pour **augmenter la flexibilité** et moderniser les accords en matière de temps de travail, en procédant souvent simultanément à une **réduction** moyenne du temps de travail, comme cela a été le cas dans de nombreux États membres.

La CES exige que la période de référence de quatre mois déjà existante reste en vigueur. Des périodes de référence plus longues, pouvant aller jusqu'à 12 mois, ne devraient être autorisées que sur la base:

- de négociations collectives, ou
- de clauses de sauvegarde et de conditions juridiques supplémentaires garantissant l'information et la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants ainsi qu'une protection adéquate de leur santé et de leur sécurité.

## 6) De quoi l'Europe a-t-elle besoin maintenant et pour l'avenir ?

Ce pas en arrière vers des horaires de travail plus longs, plus irréguliers et plus imprévisibles ne va pas aider l'Union européenne à atteindre ses objectifs. Bien au contraire, au cours des dernières décennies, les sociétés européennes ont radicalement changé, avec l'entrée d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail, une population vieillissante et des taux de natalité en chute libre. Afin de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de se réapproprier la responsabilité d'élever leurs enfants et de s'occuper des membres âgés de leurs familles tout en participant de manière accrue au marché du travail, l'Europe a besoin de moderniser l'organisation du temps de travail, dans le but d'apporter de la flexibilité à la fois aux travailleurs et aux entreprises, dans un cadre de sécurité et de dialogue social.

Par conséquent, la révision de la directive sur le temps de travail doit également être utilisée comme une occasion d'introduire des dispositions obligeant les employeurs à établir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs comme pour les travailleuses. Cela est d'autant plus nécessaire que d'autres dispositions de la directive, concernant par exemple le temps de garde et l'annualisation des horaires de travail, autoriseront davantage d'horaires irréguliers et imprévisibles de travail.

Les choix actuels concernant l'organisation du temps de travail seront décisifs pour les chances des générations futures.

**Revenir** à des horaires de travail longs et malsains et à une division traditionnelle du travail entre hommes et femmes empêchera une participation pleine et entière des femmes au marché du travail, et influencera négativement le choix des jeunes parents visant à combiner la participation au marché du travail et la vie familiale. Cela aura en définitive une influence dommageable sur la croissance économique et la productivité.

**Avancer** vers une limitation des horaires de travail aura pour effet de promouvoir des accords modernes en matière de temps de travail, qui pourront apporter la flexibilité à la fois aux travailleurs et aux entreprises, et contribueront ainsi au caractère durable de l'économie.

#### Dans l'intérêt des travailleurs et de leurs familles, ainsi que de l'avenir de l'Europe, la CES:

- appelle à rejeter les actuelles propositions de révision de la directive sur le temps de travail, qui sont déséquilibrées et nocives;
- appelle le Parlement européen à jouer son rôle, à la fois important, indépendant et démocratique, dans la proposition de changements fondamentaux;
- appelle le Conseil des ministres à agir en conséquence, et à coopérer étroitement avec le Parlement au cours du processus de révision à venir, afin de préserver les droits sociaux fondamentaux dans l'Union européenne.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tél. 00-32-(0)2/224 04 11 - Fax 00-32-(0)2/224 04 54/55

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)