

PARLEMENT EUROPÉEN

1999



2004

Document de séance

FINAL
A5-0026/2004

29 janvier 2004

RAPPORT

sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CEE)
(2003/2165(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Alejandro Cercas

SOMMAIRE

	Page
PAGE RÉGLEMENTAIRE	4
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	5
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	11
AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	15

PAGE RÉGLEMENTAIRE

Au cours de la séance du 4 septembre 2003, le Président du Parlement a annoncé que la commission de l'emploi et des affaires sociales avait été autorisée à élaborer un rapport d'initiative, conformément à l'article 163 du règlement, sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CEE) et que la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances avait été saisie pour avis.

Au cours de sa réunion du 11 juin 2003, la commission de l'emploi et des affaires sociales avait nommé Alejandro Cercas rapporteur.

Au cours de ses réunions des 27 novembre 2003, 16 décembre 2003 et 22 janvier 2004, la commission a examiné le projet de rapport.

Au cours de la dernière de ces réunions, elle a adopté la proposition de résolution par 19 voix contre 15 et 3 abstentions.

Étaient présents au moment du vote Theodorus J.J. Bouwman (président), Marie-Hélène Gillig (vice-présidente), Winfried Menrad (vice-président), Alejandro Cercas (rapporteur), Jan Andersson, Anne André-Léonard, Elspeth Attwooll, Regina Bastos, Philip Bushill-Matthews, Luigi Cocilovo, Brian Crowley (suppléant Nello Musumeci), Proinsias De Rossa, Nirj Deva (suppléant Mario Clemente Mastella conformément à l'article 153, paragraphe 2, du règlement), Den Dover (suppléant Rodi Kratsa-Tsagaropoulou conformément à l'article 153, paragraphe 2, du règlement), Harald Ettl, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Marie-Hélène Gillig, Roger Helmer, Stephen Hughes, Anne Elisabet Jensen (suppléant Marco Formentini), Karin Jöns, Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Minerva Melpomeni Malliori (suppléant Anne E.M. Van Lancker conformément à l'article 153, paragraphe 2, du règlement), Claude Moraes, Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Lennart Sacrédeus, Herman Schmid, Elisabeth Schroedter (suppléant Hélène Flautre,), Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Ieke van den Burg et Barbara Weiler.

L'avis de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances est joint au présent rapport.

Le rapport a été déposé le 29 janvier 2004.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CEE) (2003/2165(INI))

Le Parlement européen,

- vu la directive 93/104/CE¹, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE²,
 - vu sa résolution du 7 février 2002 sur le rapport de la Commission: État d'avancement de la transposition de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ("Directive sur le temps de travail")³ (COM(2000) 787),
 - vu la communication de la Commission, adoptée le 30 décembre 2003, concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail (COM(2003) 843),
 - vu la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs,
 - vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁴,
 - vu la Convention de l'Organisation internationale du travail C1 de 1919 sur la durée du travail (industrie) tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels,
 - vu la recommandation du Conseil, du 22 juillet 1975, concernant le principe de la semaine de quarante heures et le principe des quatre semaines de congés payés annuels (75/457/CEE),
 - vu l'article 163 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et l'avis de la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances (A5-0026/2004),
- A. considérant que la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs déclare que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans l'Union européenne,
- B. considérant que l'article 136 du traité CE énonce les dispositions sociales et que son article 137 précise que, en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines de la santé et de la sécurité des travailleurs,
- C. considérant que la directive 93/104/CE indique que l'objectif de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique et que cet objectif impose l'instauration d'une durée

¹ JO L 307 du 13.12.1993 p. 18.

² JO L 195 du 1.8.2000 p. 41.

³ JO C 284 E du 21.11.2002, p. 362.

⁴ JO C 364 du 18.12.2000, p. 1.

maximale hebdomadaire de travail,

- D. considérant que la directive 93/104/CE prévoit le réexamen des dispositions de son article 17, paragraphe 4, et de son article 18, paragraphe 1, point b) i), concernant les périodes de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail et la dérogation à celle-ci au moyen d'une renonciation individuelle, avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date-limite de transposition de la directive par les États membres, à savoir le 23 novembre 2003,
- E. considérant que, avant cette date, la Commission aurait dû adresser au Parlement européen et au Conseil une communication, assortie d'un rapport d'évaluation de ces questions et d'une proposition visant à réexaminer les dispositions afférentes,
- F. considérant que, dans sa communication du 30 décembre 2003, la Commission ne fait de proposition concrète sur aucune des deux questions;
- G. considérant que, dans ladite communication, la Commission propose de le consulter, ainsi que le Conseil, le Comité économique et social européen, le Comité des régions et les partenaires sociaux sur un éventuel réexamen du texte de la directive pour réagir aux décisions récentes de la Cour de justice des Communautés européennes sur la notion de temps de travail, et sur de nouveaux développements permettant une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale;
- H. considérant que le projet de traité établissant une Constitution pour l'Europe précise, parmi les objectifs de l'Union, que celle-ci œuvre en faveur d'une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social,
- I. considérant que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne précise, à son article 31, que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, ainsi qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, et que, à son article 33, elle propose la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle,
- J. considérant que, sur la base des informations disponibles, certains États membres ont élargi les moyens disponibles pour étendre les périodes de référence concernant le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail, ou souhaitent le faire,
- K. considérant que l'un des objectifs de l'Union définis lors du Conseil européen de Lisbonne consiste à faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, et que le rapport de la Task-force pour l'emploi a souligné que les objectifs arrêtés à Lisbonne en matière d'emploi ne seront pas remplis si les États membres ne prennent pas davantage de mesures positives pour promouvoir la flexibilité (notamment pour les PME),
- L. considérant que la directive 93/104/CE permet de réglementer la durée hebdomadaire de travail de manière plus flexible et accorde un rôle particulier à la flexibilité négociée dans le cadre des conventions collectives entre partenaires sociaux,
- M. considérant que le recours à la méthode de l'allongement des périodes de calcul fait que

les prescriptions de la directive 93/104/CE deviennent une limite de la durée maximale du travail pour des périodes de quatre, six ou douze mois,

- N. considérant que l'étude réalisée pour la Commission par Barnard, Deakin et Hobbs, de l'Université de Cambridge, démontre que le recours à la renonciation individuelle autorisé au Royaume-Uni a abouti à une extension de la durée hebdomadaire de travail, phénomène qui peut avoir de graves conséquences pour la santé et la sécurité de plus de 4 millions de travailleurs, et a débouché sur une mise en œuvre de la directive dans laquelle il n'est pas possible de garantir qu'il s'agit de renoncations librement et volontairement consenties, ni justiciables d'un contrôle réel et efficace de la part des autorités, et que la communication de la Commission indique clairement que le nombre des travailleurs travaillant plus de 55 heures par semaine au Royaume-Uni s'est accru considérablement au cours de la dernière décennie,
- O. considérant que d'autres pays ont engagé ou annoncé l'instauration de la technique de la renonciation pour résoudre des questions concernant le travail de catégories spécifiques de travailleurs, comme les professions de santé dans le cas de la France, de l'Allemagne, des Pays-Bas et de l'Espagne, ou le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Luxembourg, ce qui est contraire aux intentions de la directive, étant donné que la procédure de renonciation était seulement destinée au Royaume-Uni afin d'obtenir un accord au sein du Conseil,
- P. considérant que, au cours des sept dernières années, des preuves suffisantes ont été rassemblées pour permettre d'inférer que la technique de la renonciation ne constitue pas la solution à la flexibilisation du temps de travail, mais le cheval de Troie du dévoiement de la réalisation des objectifs de santé et de sécurité sur le lieu de travail grâce au progrès, ainsi que de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de millions de citoyens et de citoyennes européens,
- Q. considérant que, si la pratique de la renonciation venait à s'étendre aux États membres actuels et aux pays candidats, la directive 93/104/CE pourrait se voir affaiblie,
- R. considérant que les conséquences des nouvelles interprétations qui sont faites du temps de travail des personnels de santé qui sont en service de garde sur leur lieu de travail doivent être examinées sur la base d'études sérieuses de leur impact et les solutions aux problèmes posés doivent être recherchées ailleurs que dans le recours à la renonciation individuelle,
- S. considérant que la limitation du temps de travail, compte tenu de la flexibilité qu'autorise la directive 93/104/CE, peut constituer un atout majeur pour la santé et la sécurité des travailleurs et une possibilité d'amélioration de la productivité, ainsi que de rationalisation et de modernisation de l'organisation du travail,
- T. considérant que les objectifs de Lisbonne visant à une participation plus importante au marché du travail des femmes et des travailleurs âgés, notamment, sont desservis par la pratique d'une durée de travail importante, mais seraient promus par la généralisation de la possibilité d'un véritable choix volontaire des travailleurs d'adapter leur temps de travail à leurs besoins,
- U. considérant que la durée et l'aménagement du temps de travail doivent tenir compte des changements sociologiques intervenus dans la société européenne et de la nécessité d'une

plus grande égalité des chances entre hommes et femmes, ainsi que de la présence accrue des femmes sur le marché du travail, que les femmes, principalement chargées de s'occuper des enfants, sont désavantagées dans leur progression de carrière, ce qui rend impératives la suppression des obstacles à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et la promotion de la flexibilité positive nécessaire pour que le temps de travail soit compatible avec les responsabilités familiales des travailleurs,

- V. considérant que l'agenda de Lisbonne fixe un objectif de 60% de taux d'emploi pour les femmes à l'horizon 2010 et que cet objectif ne sera pas atteint si l'allongement du temps de travail se poursuit,
1. déplore que le délai de sept ans fixé par la directive 93/104/CE pour la révision prévue à son article 17, paragraphe 4, et à son article 18, paragraphe 1, point b) i), se soit écoulé avant que la Commission ait élaboré le rapport d'évaluation obligatoire, et que celui-ci n'envisage pas de solutions claires aux problèmes décelés; invite le Conseil et la Commission à examiner dans les plus brefs délais une directive modifiée; se félicite de ce que la communication récente de la Commission conclue que l'approche adoptée devrait assurer les travailleurs d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité plus élevé et permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, tout en offrant aux entreprises et aux États membres de la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail;
 2. souligne qu'il importe notamment de s'attaquer aux problèmes de disponibilité et de financement dans le secteur de la santé suscités par l'interprétation par la Cour de justice des Communautés européennes de la notion de temps de travail dans les affaires *Simap* et *Jäger*¹; regrette, toutefois, de n'être pas en mesure d'en examiner pour chaque secteur les conséquences économiques et sociales, sans disposer d'études comparatives de nature officielle, la communication de la Commission ne contenant que des indications sommaires des conséquences éventuelles qui en découleront pour quelques États membres;
 3. reconnaît que la Commission a fait part, à diverses reprises, de sa préoccupation à l'égard des réactions des États membres envers les arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes, mais déplore qu'elle ne soit pas parvenue à réaliser, dans le délai de trois ans écoulé depuis l'arrêt *Simap*, une étude approfondie sur les effets de ces arrêts dans les États membres ou à trouver des solutions transitoires, afin d'éviter qu'un nombre important d'États membres et de nouveaux États membres, autres que le Royaume-Uni, ne recourent à la faculté de renonciation qui, dans la pratique, sape l'essence même de la directive;
 4. regrette la réticence de la Commission, depuis l'arrêt *Simap*, qui a abouti à un manque de clarté en ce qui concerne les conséquences de cette décision dans un certain nombre d'États membres et voire, notamment aux Pays-Bas, à des projets gouvernementaux d'élimination de toute réglementation du temps de travail en dehors des normes minimales édictées par les législations européennes et les conventions internationales;
 5. rappelle les requêtes contenues dans sa résolution du 7 février 2002² sur l'état

¹ Affaire C-303/98 *Simap* [2000] Rec. I-7963 et affaire C-151/02 *Jaeger* [2002] Rec. I-0000.

² JO C 284 E du 21.11.2002, p. 362.

d'avancement de la transposition de la directive 93/104/CE, qui impliquent une révision de fond afin de rendre ses prescriptions plus claires et plus cohérentes;

6. insiste pour que la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, ne soient soumises à aucune considération de nature économique, tel que cela est défini par la directive 93/104/CE;
7. attend de la Commission qu'elle ne prenne aucune initiative en vue d'une "renationalisation" de la directive européenne sur le temps de travail;
8. demande que soit entreprise à l'échelle de l'Union européenne une étude comparant les effets dans les divers États membres des longues durées de travail sur la situation familiale et la santé, pour les deux sexes;
9. souligne que la durée hebdomadaire de travail est réglementée par la directive, qui tient raisonnablement compte des impératifs et des besoins de flexibilité des entreprises européennes;
10. rappelle que la transposition de la directive dans les États membres couvre convenablement les limites maximales et moyennes pour des périodes de quatre mois ou plus, mais qu'elle devrait être complétée dans ces États membres par une réglementation concernant des périodes de calcul plus courtes;
11. souligne que, dans des matières aussi sensibles, l'existence de normes et de garde-fous réglementaires est indispensable, à la condition qu'il n'existe pas de règle contraignante générale pour les partenaires sociaux dans ce domaine;
12. demande la suppression, aussi rapide que possible et au plus tard au 1^{er} janvier 2007, de la renonciation individuelle prévue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i), de la directive 93/104/CE;
13. invite les États membres à attendre la version révisée de la directive, à ne pas généraliser le recours à la possibilité de dérogation contenue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i), et à ne pas en abuser pour résoudre les problèmes qui semblent résulter de l'interprétation de la Cour de justice des Communautés européennes en matière de temps de travail pour les périodes de garde sur le lieu de travail, notamment dans le secteur des soins de santé; leur conseille d'échanger des informations sur les modèles et les programmes déjà en vigueur en matière de services de garde, sans pour autant que les dispositions normales de la directive ne soient enfreintes; les exhorte, conjointement avec les partenaires sociaux des secteurs pertinents, à rechercher sérieusement des solutions de rechange dans le cadre du champ d'action de la directive, laquelle prévoit d'autres options de flexibilité qui ne s'affranchissent pas complètement de toute limitation du temps de travail et continuent à offrir une protection suffisante; invite, dans l'intervalle, les États membres et les employeurs à s'efforcer de faire en sorte que les travailleurs soumis à la dérogation contenue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i), précité n'accomplissent pas des journées de travail excessivement longues, notamment sur des périodes prolongées;
14. insiste pour que la Commission engage immédiatement une procédure d'infraction à

l'encontre du gouvernement du Royaume-Uni, étant donné que la communication de la Commission reconnaît qu'il y a abus systématique et généralisé de la directive, et notamment de son article 18, paragraphe 1, point b) i);

15. est d'avis que, même si le recours à la possibilité de renonciation par les États membres, compte tenu des arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes, est conforme au texte de la directive, il bafoue totalement les intentions de cette même directive et est donc indésirable et inapproprié;
16. invite la Commission à fournir aux États membres un cadre clair en vue de solutions structurelles, dont l'éventuelle adaptation de la directive, pour résoudre la question particulière de la définition et du calcul des heures de garde sur le lieu de travail qui ne sont pas véritablement ouvrées, à étudier en profondeur et à diffuser des informations sur l'impact de l'interprétation de la Cour de justice sur les plannings et les voies de recours, et à examiner avec les partenaires sociaux s'il serait nécessaire et indiqué de parvenir à une mesure temporaire à très court terme pour donner aux États membres une marge de manœuvre supplémentaire qui ne porterait pas atteinte au principe de base de protection et de limitation de la durée maximale du travail et qui éviterait d'avoir recours à l'article 18, paragraphe 1, point b) i);
17. demande à la Commission de présenter une communication complémentaire où elle ferait état concrètement et raisonnablement de sa position sur l'ensemble des dispositions de la directive qui sont susceptibles d'être réexaminées, d'examiner des solutions visant à réinstaurer des obligations claires de calcul correct du temps de travail de la part des employeurs dans le cadre de la révision de la directive et de lui présenter sa position pour consultation dans les plus brefs délais;
18. souligne que les femmes sont davantage exposées à des effets négatifs sur leur santé et leur bien-être si elles ont à assumer la double charge du travail professionnel et des responsabilités familiales;
19. rend attentif à cette évolution inquiétante qui voit les femmes, pour gagner de quoi vivre, exercer simultanément deux emplois à temps partiel, avec souvent une durée hebdomadaire totale de travail qui dépasse la durée légale;
20. met l'accent sur le fait que la culture des longues durées de travail chez les professionnels de haut niveau et les cadres constitue un obstacle à la mobilité verticale des femmes et contribue au maintien de la ségrégation des sexes dans le milieu de travail;
21. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux parlements des États membres et des pays candidats.

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

- 1.1. Le présent rapport concerne le réexamen de deux articles de la directive 93/104/CE, qui arrête les prescriptions minimales en matière d'aménagement du temps de travail et qui vise à garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, dans sa version modifiée par la directive 2000/34/CE. À l'inverse, il n'envisage aucunement le réexamen des directives sectorielles en matière de temps de travail.
- 1.2. La base juridique de la directive 93/104/CE est l'article 137 CE. Cette directive s'inscrit dans le prolongement de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Elle a également comme objectif l'application de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs selon laquelle la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour l'aménagement du temps de travail et les formes de travail.
- 1.3. La directive comporte deux dispositions qui auraient dû être réexaminées avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date-limite de transposition par les États membres, c'est-à-dire avant le 23 novembre 2003. Ces dispositions (article 17, paragraphe 4, et article 18, paragraphe 1, point b) i)) correspondent aux dérogations aux périodes de référence pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) et à la faculté de ne pas appliquer l'article 6 si le travailleur donne son accord (généralement désignée par le terme de "clause de renonciation").
- 1.4. Par ailleurs, l'interprétation des dispositions de la directive par la Cour de justice des Communautés européennes à l'occasion de divers renvois préjudiciels conformément à l'article 234 du traité CE, notamment les arrêts dans les affaires Simap et Jäger, exerce une incidence marquée sur la notion de "temps de travail", étant donné qu'elle qualifie de temps de travail les périodes de garde des médecins lorsqu'ils sont présents physiquement sur leur lieu de travail.

II. DÉROGATIONS AUX PÉRIODES DE RÉFÉRENCE

2.1. Dispositions juridiques

Les périodes de référence pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail) sont arrêtées à l'article 16 de la directive. S'agissant du calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures), l'article 16, point 2, définit une période de référence ne dépassant pas quatre mois. Cependant, il est possible de déroger à l'article 16 et les périodes de référence peuvent être allongées, dans les cas prévus aux trois paragraphes de l'article 17, jusqu'à six mois, voire jusqu'à douze mois, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux.

2.2. Situation actuelle dans les États membres

Il n'est pas possible de rendre un avis définitif sur les législations nationales de transposition des articles 6 et 16. La Commission effectue une étude, mais elle n'en a pas encore publié les résultats. Nous savons seulement que les législations de quatre États membres reproduisent scrupuleusement les dispositions de la directive. D'autres États membres ont opté pour des périodes de référence distinctes, souvent d'une année, mais pour des périodes de travail qui sont ordinairement inférieures aux 48 heures prévues par la directive.

Toutefois, il est possible de discerner une tendance à l'annualisation du temps de travail. Cela implique que la durée maximale de 48 heures hebdomadaires prévue par la directive est plutôt, à strictement parler, une durée moyenne sur de longues périodes, étant donné que, dans la plupart des cas, l'année complète sert de période de calcul.

L'allongement des périodes de référence produit l'effet positif d'accroître la flexibilité accordée aux entreprises dans l'aménagement du temps de travail, dont la seule limite finit par être la période de repos journalier de 11 heures prévue à l'article 3, et de repos hebdomadaire de 24 heures visée à l'article 5. Tout incite à conclure que, par cette technique législative, tout ce que réglemente la directive est la durée maximale de travail pour des périodes de quatre, six ou douze mois, selon le cas.

Il existe, par conséquent, une marge considérable de souplesse dans l'aménagement du temps de travail, d'où le fait que la faculté de déroger à la durée moyenne hebdomadaire de travail par la technique de renonciation analysée ci-après ne peut plus être justifiée comme méthode d'assouplissement, mais bien comme simple pétition philosophique d'élimination de toute règle en matière de temps de travail.

III. RECOURS À LA FACULTÉ DE RENONCIATION PRÉVUE À L'ARTICLE 18, PARAGRAPHE 1, POINT b) i) - CAS PARTICULIER DU ROYAUME-UNI

3.1. Cadre juridique de la renonciation à la directive

Synthétiquement, l'article 18 confère aux États membres la faculté de ne pas appliquer sur leur territoire l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures), lorsque le travailleur donne son accord à condition qu'il lui soit garanti:

- qu'il ne subira aucun préjudice s'il s'y refuse;
- que l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs concernés;
- que ces registres soient mis à la disposition des autorités compétentes.

Ainsi que l'a précisé la Cour de justice des Communautés européennes, en rappelant les objectifs de santé et de sécurité pour les travailleurs, la directive cherche à éviter qu'un tel accord soit obtenu par des moyens détournés ou par intimidation, et elle entoure donc ce renoncement de garanties pour faire en sorte que l'accord du travailleur soit librement consenti et soumis au contrôle des autorités.

3.2. Recours à la renonciation dans les États membres - Cas particulier du Royaume-Uni

Dans un premier temps, ce fut uniquement le Royaume-Uni qui eut recours à cette faculté, ce de manière générale pour toutes catégories de travailleurs. Dernièrement, d'autres pays ont commencé à mettre en œuvre cette faculté pour permettre aux médecins de pouvoir dépasser la moyenne de 48 heures hebdomadaires de travail et esquiver, ce faisant, les problèmes soulevés par les arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes dans les affaires Simap et Jäger. La France a pris des décrets dans ce sens qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2003. L'Allemagne, les Pays-Bas et l'Espagne préparent des textes spécifiques au moment où nous rédigeons ces lignes. Pour sa part, le Luxembourg a établi une faculté de renonciation pour l'hôtellerie et la restauration.

Il existe des études complètes et détaillées de l'incidence du recours à la renonciation au Royaume-Uni. L'étude la plus vaste est celle réalisée pour la Commission par Barnard, Deakin et Hobbs de l'Université de Cambridge. Ses conclusions essentielles permettent d'affirmer que:

- aujourd'hui, plus de 4 millions de travailleurs effectuent plus de 48 heures hebdomadaires de travail, ce qui implique que quasiment un million de travailleurs en plus font des semaines plus longues qu'avant la directive. De même, le nombre des personnes effectuant plus de 55 heures hebdomadaires a augmenté, puisqu'elles sont aujourd'hui plus de 1,55 million. Il existe au Royaume-Uni 1% de travailleurs qui accomplissent des semaines de travail de plus de 70 heures;
- les personnes qui ont signé la clause de renonciation sont bien plus nombreuses que celles qui effectuent réellement des semaines de plus de 48 heures de travail. Certaines études indiquent que plus de 33% des travailleurs britanniques ont signé un tel accord, ce qui représente plus du double de ceux qui travaillent sous ce régime.

Il est, par conséquent, possible de dire que le recours à la renonciation a été généralisé, et non pas réservé à des cas particuliers, qu'il s'est produit dans des conditions subjectives et non pas objectives, et qu'il concerne un nombre de travailleurs supérieur aux besoins pratiques.

Au surplus, les garanties juridiques se sont affaiblies au point qu'elles n'assurent plus le respect des prescriptions de la directive, étant donné que, dans le cas général, ce type d'accord est présenté à la signature du travailleur en même temps que son contrat de travail individuel. Ainsi disparaît, dans la plupart des cas, toute présomption selon laquelle il s'agirait d'une possibilité librement et volontairement consentie.

Il existe donc des preuves d'un usage massif et abusif de cette faculté au détriment de la santé et de la sécurité de millions de travailleurs, qui ne disposent d'aucun moyen de l'accepter ou de la refuser par un acte de volonté, dès lors que les autorités administratives ont supprimé, de fait, toute possibilité réelle de contrôle et de vérification. Il semble difficile de nier que cette faculté soit utilisée comme un moyen de déroger à toute limitation du temps de travail, plutôt que comme une méthode de flexibilisation qui serait mise en œuvre sous réserve du strict respect du volontariat des travailleurs concernés.

IV. DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SERVICES DE GARDE

La Cour de justice des Communautés européennes a dû faire œuvre de jurisprudence en définissant le temps de travail (article 2) en liaison avec les périodes de garde des médecins. Dans un premier arrêt (affaire Simap), la Cour a estimé que "le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail". En revanche, s'agissant des gardes selon le système qui veut que les médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail.

Dans l'affaire Jäger, la question du service de garde sur le lieu de travail a été posée en tenant compte du fait que les médecins se reposent ou dorment pendant de telles périodes. La Cour a établi que ces périodes doivent également être considérées comme temps de travail, étant donné que le facteur déterminant est "le fait [*que les médecins*] sont contraints d'être physiquement présents sur le lieu déterminé par l'employeur". Ainsi, cette obligation, qui met les médecins concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes d'attente, est considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions.

Les répercussions de ces arrêts ne sont pas encore connues de manière stricte et objective. Cependant, divers États membres disposaient de textes législatifs interprétant plus favorablement la position des établissements de santé. Leurs conséquences seront donc importantes du point de vue financier et, dans certains pays, des difficultés se feront jour pour le recrutement du personnel sanitaire supplémentaire destiné à faire face à cette nouvelle interprétation concernant le temps de travail. Dans les pays où de nombreux médecins sont au chômage ou à temps partiel, l'impact sera moindre.

Bien que l'on puisse prévoir que l'impact de ces arrêts sera significatif, il n'en demeure pas moins que nous ne disposons pas encore d'études fiables et d'une base solide à partir de laquelle élaborer une réponse. Une approche qui se fonderait, dans chacun des États membres, sur des études sérieuses relatives à de nouveaux modes d'organisation des services pour réduire cet impact fait également défaut. En effet, une telle réorganisation serait plus viable que la simple recherche d'échappatoires législatives pour faire en sorte que les périodes de garde des médecins se perpétuent comme par le passé.

En toute hypothèse, toute solution serait préférable au recours à la dérogation prévue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i), compte tenu des effets dévastateurs que sa mise en œuvre aveugle produit à l'encontre des objectifs de santé et de sécurité des travailleurs que la directive doit servir.

20 janvier 2004

**AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CE)
(2003/2165(INI))

Rapporteur pour avis: Jillian Evans

PROCÉDURE

Au cours de sa réunion du 2 octobre 2003, la commission des droits de la femme et de l'égalité des chances a nommé Jillian Evans rapporteur pour avis.

Au cours de ses réunions des 2 décembre 2003 et 20 janvier 2004, la commission a examiné le projet d'avis.

Au cours de la dernière de ces réunions, elle a adopté les suggestions ci-après par 16 voix et 2 abstentions.

Étaient présents au moment du vote Anna Karamanou (présidente), Marianne Eriksson (vice-présidente), Uma Aaltonen, Regina Bastos, Lone Dybkjær, Lissy Gröner, Mary Honeyball, Christa Kläß, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Thomas Mann, Maria Martens, Christa Prets, Amalia Sartori, Olle Schmidt (suppléant Johanna L.A. Boogerd-Quaak), Patsy Sörensen, Joke Swiebel et Elena Valenciano Martínez-Orozco.

SUGGESTIONS

La commission des droits de la femme et de l'égalité des chances invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

- A. considérant que l'agenda de Lisbonne fixe un objectif de 60% de taux d'emploi pour les femmes à l'horizon 2010 et que cet objectif ne sera pas atteint si l'allongement du temps de travail se poursuit,
- B. considérant que la directive 93/104/CE impose le réexamen des dérogations à la durée maximale hebdomadaire de travail dans un délai de sept ans à compter de la date limite de transposition de la directive, délai qui a expiré le 23 novembre 2003,
- C. considérant que l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne vise à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et que les objectifs ainsi que la législation arrêtés en matière sociale au niveau de l'UE s'opposent à de longues durées de travail susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la vie personnelle et familiale,
- D. considérant que les longues durées de travail, souvent antisociales, perturbent l'organisation de la garde des enfants et des personnes âgées, dont la responsabilité première incombe dans la plupart des cas aux femmes,
 - 1. fait grief à la Commission de ne pas avoir respecté le délai de sept ans pour le réexamen prévu;
 - 2. demande que soit entreprise à l'échelle de l'UE une étude comparant les effets dans les divers États membres des longues durées de travail sur la situation familiale et la santé, pour les deux sexes;
 - 3. souligne que les femmes qui travaillent dans les secteurs de la santé et des soins sont particulièrement touchées par les décisions rendues sur les services de garde et demande qu'il soit procédé à une évaluation adéquate de la situation, qui permette de définir des modalités selon lesquelles les dispositions sur la durée du travail pourraient être respectées sans que se perpétue le système de la faculté de dérogation individuelle;
 - 4. fait observer qu'il faut promouvoir une meilleure division des tâches ménagères et soignantes au niveau du couple;
 - 5. souligne que les femmes sont davantage exposées à des effets négatifs sur leur santé et leur bien-être si elles ont à assumer la double charge du travail professionnel et des responsabilités familiales;
 - 6. rend attentif à cette évolution inquiétante qui voit les femmes, pour gagner de quoi vivre, exercer simultanément deux emplois à temps partiel, avec souvent une durée hebdomadaire totale de travail qui dépasse la durée légale;

7. met l'accent sur le fait que la culture des longues durées de travail chez les professionnels de haut niveau et les cadres constitue un obstacle à la mobilité verticale des femmes et contribue au maintien de la ségrégation des sexes dans le milieu de travail;
8. demande à la Commission de présenter au Conseil une directive révisée établissant la suppression progressive de la faculté de dérogation individuelle prévue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i), et offrant aux États membres une solution de rechange pour la prise en compte des conséquences des arrêts Simap et Jaeger et la pleine intégration de la dimension de genre.