

PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

Document de séance

FINAL
A6-0105/2005

25.4.2005

*****I**

RAPPORT

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
(COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Alejandro Cercas

Légende des signes utilisés

- * Procédure de consultation
majorité des suffrages exprimés
- **I Procédure de coopération (première lecture)
majorité des suffrages exprimés
- **II Procédure de coopération (deuxième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver la position commune
majorité des membres qui composent le Parlement pour rejeter ou amender la position commune
- *** Avis conforme
majorité des membres qui composent le Parlement sauf dans les cas visés aux art. 105, 107, 161 et 300 du traité CE et à l'art. 7 du traité UE
- ***I Procédure de codécision (première lecture)
majorité des suffrages exprimés
- ***II Procédure de codécision (deuxième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver la position commune
majorité des membres qui composent le Parlement pour rejeter ou amender la position commune
- ***III Procédure de codécision (troisième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver le projet commun

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par la Commission.)

Amendements à un texte législatif

Dans les amendements du Parlement, le marquage est indiqué ***en gras et italique***. Le marquage *en italique maigre* est une indication à l'intention des services techniques qui concerne des éléments du texte législatif pour lesquels une correction est proposée en vue de l'élaboration du texte final (par exemple éléments manifestement erronés ou manquants dans une version linguistique). Ces suggestions de correction sont subordonnées à l'accord des services techniques concernés.

SOMMAIRE

Page

| | |
|--|----|
| PROJET DE RÉOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN..... | 5 |
| AVIS DE LA COMMISSION DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE ET DE L'ENERGIE..... | 22 |
| AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITE DES GENRES | 29 |
| PROCÉDURE | 40 |

PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Procédure de codécision: première lecture)

Le Parlement européen,

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2004)0607)¹,
 - vu l'article 251, paragraphe 2, et l'article 137, paragraphe 2 du traité CE, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C6-0122/2004),
 - vu l'article 51 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A6-0105/2005),
1. approuve la proposition de la Commission telle qu'amendée;
 2. demande à la Commission de le saisir à nouveau, si elle entend modifier de manière substantielle cette proposition ou la remplacer par un autre texte;
 3. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission.

Texte proposé par la Commission

Amendements du Parlement

Amendement 1
Visa 2 bis (nouveau)

**- vu les conclusions du Conseil de
Lisbonne,**

Justification

La directive initiale ayant été élaborée avant l'adoption des importantes conclusions de Lisbonne, il convient de prendre ces dernières en considération à l'occasion de cette révision.

¹ JO C ... / Non encore publiée au JO.

Amendement 2
Considérant 4

(4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil, la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire, dans le but de mieux **répondre aux** nouvelles réalités et demandes, aussi bien des employeurs que des travailleurs.

(4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil, la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire, dans le but de mieux **prendre en considération les** nouvelles réalités et demandes, aussi bien des employeurs que des travailleurs, **de se donner les moyens de satisfaire aux objectifs de Lisbonne et de mieux intégrer la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes.**

Amendement 3
Considérant 5

(5) La conciliation entre travail et vie familiale est un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixés dans la Stratégie de Lisbonne. 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, permettent** une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.

(5) La conciliation entre travail et vie familiale est un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixés 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, **visent à permettre** une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.

Amendement 4
Considérant 7

(7) Le besoin se fait sentir de **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**

(7) Le besoin se fait sentir de **renforcer** la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs **malgré le défi que constituent les nouvelles formes d'aménagement du**

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.

temps de travail, d'introduire des rythmes de travail qui offrent des possibilités de formation tout au long de la vie aux travailleurs 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.

Amendement 5

Considérant 7 bis (nouveau)

(7 bis) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, parmi les caractéristiques de la notion de "temps de travail", figure l'obligation, pour tout travailleur, d'être présent sur le lieu déterminé par l'employeur et d'être à la disposition de ce dernier pour tout service à fournir immédiatement, le cas échéant.

Justification

La Cour de justice affirme à juste titre que tout travailleur tenu de rester à la disposition de son employeur sur le lieu déterminé par ce dernier pendant toute la durée de son temps de garde est soumis à des contraintes beaucoup plus importantes qu'un travailleur en astreinte, du fait que le travailleur demeure séparé de sa famille et de son environnement social et dispose d'une liberté moindre pour aménager le temps durant lequel ses services professionnels ne sont pas requis. En conséquence, les travailleurs soumis à ces conditions ne peuvent être considérés comme étant au repos pendant les périodes de temps de garde qu'ils n'occupent par aucune activité professionnelle.

Amendement 6

Considérant 8

(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.

(8) Les dispositions concernant la période de référence doivent également être revues, avec l'objectif de **créer des possibilités pour de nouveaux rythmes de temps de travail incluant des dispositions en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie et de les adapter** aux besoins des entreprises, **notamment des PME et, pour ce**

qui concerne en particulier une plus grande flexibilité, à ceux des travailleurs.

Amendement 7
Considérant 9

(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 le libre choix du travailleur.

(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 **pose** des problèmes **et a conduit à des abus** en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et aussi le libre choix du travailleur. **En conséquence, la clause d'opting-out ne devrait plus être applicable.**

Justification

La clause d'opting-out devrait être supprimée dès que possible dans la mesure où elle est en contradiction flagrante avec les objectifs et dispositions de la directive ainsi qu'avec les principes fondamentaux concernant la protection de la santé et de la sécurité. Par ailleurs, cette clause va à l'encontre des principes du traité et contredit tous les éléments montrant qu'un temps de travail sans limitations présente un risque sérieux pour la santé et la sécurité des travailleurs et fait obstacle à toute conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Amendement 8
Considérant 14

(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 (article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

(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, et a également droit de concilier vie familiale et vie professionnelle (article 33 de la Charte).

Amendement 9

ARTICLE 1, POINT 1

Article 2, points 1 bis et 1 ter (directive 2003/88/CE)

1 bis. "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.*

1 bis. "temps de garde": période pendant laquelle le travailleur *ne peut disposer librement de son temps* et a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail *ou sur tout autre lieu déterminé par son employeur* afin de reprendre son travail habituel et/ou d'assurer certaines activités et tâches associées au service, conformément aux législations et/ou pratiques nationales en vigueur dans l'État membre concerné.

1 ter. "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.*

1 ter. "période inactive du temps de garde": période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens de l'article 1bis, mais *n'exerce pas son travail habituel ni aucune* activité ou tâche associée au service, conformément aux législations et/ou pratiques nationales en vigueur dans l'État membre concerné.

Amendement 10

ARTICLE 1, POINT 2

Article 2 bis (directive 2003/88/CE)

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

Toute la période du temps de garde, y compris la période inactive, est considérée comme temps de travail.

sociaux n'en dispose autrement.

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.

Cependant, les États membres peuvent permettre, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, ou encore par voie législative ou réglementaire, de calculer les périodes inactives du temps de garde de façon spécifique afin de respecter la durée moyenne maximale hebdomadaire prévue à l'article 6.

Amendement 11

ARTICLE 1, POINT 2 BIS (NOUVEAU)

Article 2 ter (nouveau) (directive 2003/88/CE)

L'article 2 ter suivant est inséré:

"Article 2 ter

"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."

Justification

Cet amendement vise à préciser que les travailleurs ayant été employés au titre de plusieurs contrats de travail sont effectivement couverts par la présente directive. Ce sont à la fois leur situation précaire et la nécessité de garantir leur santé et leur sécurité qui justifient l'intégration de pareils travailleurs dans le champ d'application de la directive.

Amendement 12

ARTICLE 1, POINT 2 BIS (nouveau)

Article 13, paragraphe 1 bis (nouveau) (directive 2003/88/CE)

2 bis. À l'article 13, le paragraphe suivant est ajouté:

"1 bis. Les États membres prennent, par voie législative ou réglementaire ou par

toute autre voie appropriée, les mesures nécessaires pour encourager les employeurs, dans l'organisation du travail selon un certain rythme, à tenir compte de la nécessité, pour les travailleurs, de concilier vie professionnelle et vie familiale. En particulier, les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir:

- que les employeurs informent bien à l'avance les travailleurs de toute modification du rythme de travail; et*
- que les travailleurs ont le droit de demander des modifications de leur horaire et de leur rythme de travail et que les employeurs ont l'obligation d'examiner ces demandes de façon équitable en tenant compte des besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs. Les employeurs ne peuvent 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."*

Amendement 13

ARTICLE 1, POINT 3

Article 16, point b), alinéa 2 (Directive 2003/88/CE)

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

supprimé

parties le souhaitent

Amendement 14

ARTICLE 1, POINT 4, A BIS) (NOUVEAU)

Article 17, paragraphe 1, partie introductive (directive 2003/88/CE)

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)".*

a) La partie introductive du paragraphe 1 est modifiée comme suit:

"Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16, points a) et c), lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, lorsqu'il s'agit:"

Justification

Il s'agit de rendre limitative l'énumération qui suit.

Amendement 15

ARTICLE 1, POINT 4 A BIS) (NOUVEAU)

Article 17, paragraphe 1, point a) (directive 2003/88/CE)

(a bis) Au paragraphe 1, le point a) est remplacé par le texte suivant:

"a) de directeurs généraux (ou toute personne occupant un poste comparable), de cadres supérieurs qui leur sont directement subordonnés et de personnes directement nommées par le conseil d'administration;"

Justification

La proposition de la Commission est imprécise et trop vague.

Amendement 16
ARTICLE 1, POINT 4, b)
Article 17, paragraphe 2 (directive 2003/88/CE)

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***".

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 ***après les périodes de garde, conformément à la législation applicable, à la convention collective ou à tout autre accord conclu entre partenaires sociaux***".

Amendement 17
ARTICLE 1, POINT 4, POINT D), POINT I)
Article 17, paragraphe 5, alinéa 1 (Directive 2003/88/CE)

"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* alinéa du présent paragraphe."

"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 ***par les alinéas 2 à 6*** du présent paragraphe."

Amendement 18
ARTICLE 1, POINT 5
Article 18, alinéa 3 (directive 2003/88/CE)

5. 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 soixante-douze heures***".

5. 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 ***après les périodes de garde, conformément à la législation applicable, à la convention***".

collective ou à tout autre accord conclu entre partenaires sociaux".

Amendement 19

ARTICLE 1, POINT 6

Article 19, paragraphes –1 et –1 bis (nouveau)(directive 2003/88/CE)

L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

"La possibilité de déroger à l'article 16 peut être utilisée pour porter, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence jusqu'à un maximum de 12 mois, sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

a) Dans les cas où les travailleurs sont couverts par des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux, tel que prévu à l'article 18;

b) par voie législative ou réglementaire, dans les cas où les travailleurs ne sont pas couverts par des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux, 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 concernant l'introduction de la proposition de rythme de travail telle que modifiée;

– que l'employeur prend les mesures nécessaires visant à parer/remédier à tous risques en matière de santé et de sécurité pouvant découler de ladite proposition de rythme de travail."

Amendement 20

ARTICLE 1, POINT 8 B BIS) (NOUVEAU)

Article 22, paragraphe 3 bis (nouveau) (directive 2003/88/CE)

b bis) À l'article 22, le paragraphe 3 bis suivant est ajouté:

"3 bis. Le présent article est abrogé 36 mois après l'entrée en vigueur de la directive."

Amendement 21

ARTICLE 1, POINT 8

Article 22, paragraphe 1 bis, point a) (directive 2003/88/CE)

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 d'essai serait nul et non avenu;

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, **suite à une évolution du volume des commandes**, l'accord par écrit du travailleur pour effectuer un tel travail. La validité d'un tel accord ne peut être supérieure à **six mois**, renouvelable. Un accord donné lors de la signature du contrat individuel de travail ou pendant toute période d'essai serait nul et non avenu;

Amendement 22

ARTICLE 1, POINT 8 BIS (nouveau)

Article 24, paragraphe 3 (Directive 2003/88/CE)

8 bis. L'article 24, paragraphe 3, est modifié comme suit:

"3. À partir du 23 novembre 1996, la Commission présente tous les cinq ans au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées pour son éventuelle modification afin de

tenir compte de l'évolution de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ainsi que de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle."

Amendement 23

ARTICLE 1, POINT 9

Article 24 bis (nouveau) (directive 2003/88/CE)

9. L'article 24bis suivant est inséré: *supprimé*

"Article 24bis

Rapport de mise en œuvre

Au plus tard cinq ans après la date prévue à l'article 3 de la présente directive, 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 de l'article 22, paragraphes 1 et 2, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées, visant notamment, si elle l'estime nécessaire, la suppression graduelle de cette disposition.

Amendement 24

Article 3, alinéa 2 bis (nouveau)

Les États membres garantissent que tout accord conclu par des travailleurs conformément aux termes originaux de l'article 22, paragraphe 1, point a), de la directive 2003/88/CE, et encore valide à la date d'entrée en vigueur prévue au premier paragraphe du présent article, demeurera valide pour une période n'excédant pas une année à compter de ladite date d'entrée en vigueur.

Justification

Il s'agit de garantir que les accords pré-existants d'opt-out individuel ne seront pas réputés immédiatement nuls et non avenus au moment de l'entrée en vigueur de la présente directive, mais qu'une période de transition sera mise en place, laquelle correspondra à la durée d'un an des accords, conformément à l'article 22 tel que modifié.

Amendement 25

ARTICLE 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Les États membres sont destinataires de la présente directive. ***Dès sa publication, un exemplaire de la présente directive est adressée aux gouvernements et aux parlements des pays candidats.***

Justification

Les pays candidats devraient avoir connaissance de l'avis du Parlement sur la législation existante.

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. CONTEXTE

La directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail¹, contient deux dispositions (article 17, paragraphe 4, et article 18, paragraphe 1, point b), i)) qui auraient dû faire l'objet d'une révision avant le 23 novembre 2003. Ces deux dispositions font référence aux dérogations à la PÉRIODE DE RÉFÉRENCE du temps de travail hebdomadaire telle que définie à l'article 6, et à la clause de renonciation (OPT-OUT), à savoir la faculté de ne pas appliquer ledit article (durée maximale hebdomadaire: 48 heures) sous réserve de l'accord du travailleur.

La Commission, dans sa communication du 30 décembre 2003² et dans sa proposition de directive du 22 septembre 2004³, propose en outre une rectification des DÉFINITIONS DU TEMPS DE TRAVAIL (article 2) et de la jurisprudence de la Cour de justice (affaires SIMAP⁴ et Jäger⁵), laquelle établit que les temps de garde sont toujours à considérer comme du temps de travail dès lors que le travailleur est présent physiquement sur son lieu de travail.

Les partenaires sociaux consultés par la Commission, conformément à l'article 138 du traité, ont rejeté la possibilité de parvenir à un accord dans ce domaine, compte tenu de leurs positions antagonistes.

Le Parlement européen s'est prononcé sur ces questions en février 2004⁶, mais la Commission n'a pratiquement pas tenu compte de cet avis dans sa proposition, en particulier pour ce qui concerne la clause d'opt-out individuel.

En résumé, la Commission propose ce qui suit:

1. maintenir la clause d'opt-out individuel en renforçant ses conditions d'application quand il n'y a ou ne peut y avoir de convention collective;
2. autoriser les États membres à étendre les périodes de référence à douze mois, à la seule condition que les partenaires sociaux soient consultés;
3. rectifier les définitions du temps de travail, de telle sorte que les temps de garde inactifs ne soient pas considérés comme du temps de travail.

II. DROITS, VALEURS ET OBJECTIFS CONCERNÉS PAR LA PROPOSITION

La Commission a signalé qu'il convient de procéder à la révision de cette proposition en tenant compte de quatre critères: assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la

¹ 1993/104/CE, JO L 307 du 13.12.1993, p. 18.

² COM(2003)0843.

³ COM(2004)0607.

⁴ Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 concernant l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Rec. 2000, p. I-7963.

⁵ Arrêt de la Cour du 9 septembre 2003 concernant l'affaire C-151/02, Landeshauptstadt Kiel contre Norbert Jaeger. Demande de décision préjudicielle: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Allemagne, Rec. 2003, p. I-8389.

⁶ Rapport Cercas A5-0026/2004.

sécurité des travailleurs en matière de temps de travail, donner aux entreprises et aux États membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail, permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale et éviter d'imposer des contraintes déraisonnables aux entreprises.

Il est possible de respecter ces critères pour autant qu'il est précisé que l'objectif premier et la seule base juridique possible consistent à garantir, dans tous les cas, la santé et la sécurité des travailleurs.

Il sera indispensable de parvenir à un compromis entre les demandes des États membres, des partenaires sociaux et les positions politiques du Parlement européen, ce qui ne sera possible que si un équilibre est trouvé entre sécurité et flexibilité. À cette fin, il convient de se conformer à la condition énoncée par la Commission, suivant en cela le rapport Kok, à savoir qu'"une plus grande flexibilité ne va pas à l'encontre d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité, dès lors qu'il existe des normes minimales et des normes de sauvegarde, ainsi que des contrôles adéquats".

1. Ce principe des normes minimales européennes en général et des normes relatives au temps de travail hebdomadaire maximal en particulier constitue paradoxalement la principale difficulté à surmonter dans le cadre de la révision de la directive, laquelle porte essentiellement sur le **débat relatif à l'opt-out**. L'Assemblée plénière, lors de l'examen du rapport de 2004, s'est opposée au maintien de l'opt-out, du fait que le recours à cette pratique anéantit le principe de la norme minimale et permet aux États membres de disposer d'un droit social européen à la carte, ce qui est contraire aux principes du traité et s'exerce au mépris de toutes les preuves indiquant que les journées de travail sans limitations constituent un grave facteur de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. **Il ne s'agit pas en fait d'assouplir la norme mais de la supprimer complètement, ce qui est inacceptable.**

Ce type de difficultés théoriques et juridiques a déjà été expliqué au premier stade de l'élaboration de la directive. La base juridique de cette dernière réside dans l'article 118 A du traité (actuel article 137), lequel prévoit la possibilité de prescriptions européennes minimales en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, dans le but d'harmoniser "dans le sens du progrès, les conditions existantes". La directive originale a déjà été remise en question par ceux qui n'iaient tout rapport entre les dispositions qu'elle contenait(et la durée maximale en particulier) et le niveau de santé et de sécurité. La Cour a alimenté la polémique (Arrêt de la Cour du 12 novembre 1996, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord contre Conseil de l'Union européenne¹) et s'est prononcée contre la requête britannique. Elle a indiqué qu'elle obéissait strictement aux exigences des traités en matière de protection de la santé et de sécurité de tous les travailleurs européens, et n'a pas conclu à une violation du principe de proportionnalité.

La Charte sociale européenne comprend la Charte de droits fondamentaux, laquelle indique clairement la place privilégiée qu'occupent les droits sociaux, en tant que droits fondamentaux véritables des citoyens de l'Union européenne. L'article II. 31 du projet de traité établissant une Constitution pour l'Europe dispose que:

¹ Affaire C-84/94, Rec. 1996, p. I-5755.

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

La Commission, dans son évaluation d'impact¹, fait valoir que "de nombreuses recherches ont montré que la fatigue due au travail est augmentée par le nombre d'heures de travail" et arrive à la conclusion "qu'une durée de travail supérieure à 50 heures peut, à la longue, avoir des effets nuisibles sur la santé et la sécurité des travailleurs" (page 21). La Commission termine en affirmant que "la situation serait meilleure sans l'opt-out" (page 24).

Dans cette même évaluation, la Commission conclut que "les longues heures de travail sont une entrave à l'entrée des femmes dans certains emplois à dominance masculine et renforcent le faible investissement des hommes dans leur rôle parental" (page 25).

Se contenter de prévenir les abus serait insuffisant, puisque nous nous trouvons confrontés à des problèmes qui portent atteinte non seulement à la liberté des travailleurs, mais encore à leur santé et à leur sécurité. D'un autre côté, rendre la bureaucratie et les exigences imposées aux entreprises plus complexes encore est fortement contre-indiqué. C'est pourquoi il est indispensable, d'établir une période de transition raisonnable, pour mettre un terme à la pratique de l'opt-out dans les États membres qui l'ont instaurée.

2. En ce qui concerne les **périodes de référence**, la directive prévoit une période "standard" de quatre mois (article 16, point b) à laquelle il est possible de déroger (articles 17 et 19) pour l'étendre à six mois ou même à douze mois, par voie de convention collective. Comme on l'a vu, la Commission propose de fixer directement cette règle standard à douze mois et de procéder ainsi à la suppression de la notion de durée de travail maximale, sans autre limitation que la consultation des partenaires sociaux.

Votre rapporteur estime que l'allongement des périodes de référence répond à des préoccupations raisonnables sur la flexibilité de la norme, et il est vrai que la directive actuelle ne permet cette flexibilité que dans les entreprises où des conventions collectives sont négociées. Il est par ailleurs logique de faire en sorte que toutes les entreprises puissent bénéficier de cette flexibilité, afin de faire face aux fluctuations de la demande en ce qui concerne les biens et les services qu'elles proposent.

L'allongement de la période de référence peut avoir un impact sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans la mesure où cette flexibilité permettra des périodes de travail hebdomadaire plus longues et un nombre de périodes de travail plus longues tout au long de l'année. Il n'en reste pas moins que l'annualisation ne modifie en rien la règle concernant le nombre total d'heures de travail et le nombre d'heures de repos, mais se limite à une répartition différente. C'est pourquoi votre rapporteur est d'avis qu'**une telle annualisation pourrait être acceptable sous certaines conditions**

¹ SEC(2004)1154 Évaluation d'impact approfondie du 22 septembre 2004.

garantissant une application raisonnée et raisonnable, moyennant également des contrôles et des garanties quant à la **protection de la santé et de la sécurité**.

3. La volonté de la Commission de changer **les définitions du temps de travail** et d'annuler la jurisprudence de la Cour de justice sur les périodes inactives du temps de garde **mérite un examen attentif**. D'un côté, il est démontré que le fait de considérer les périodes inactives des temps de garde comme du temps de travail pose des problèmes financiers et entrave le fonctionnement normal des centres de santé, ainsi que d'autres organismes de même nature, dans les pays ou les régions où le personnel approprié fait défaut. Les difficultés découlant du manque de professionnels constituent l'argument le plus sérieux et il importe que la réglementation européenne tienne compte des problèmes qui, dans certaines situations très concrètes, pourraient entraver le fonctionnement normal de services essentiels pour les citoyens.

Cependant, **la solution proposée par la Commission n'est pas la meilleure qui soit**. Nous ne pouvons modifier à la légère l'acquis communautaire ni arrêter des dispositions allant à l'encontre d'une jurisprudence de la Cour de justice confirmée et dûment argumentée qui affirme que les périodes inactives du temps de garde constituent du temps de travail dans leur totalité. Il est essentiel que les institutions communautaires respectent l'intangibilité des actes qu'elles ont adoptés et qui affectent la situation juridique des sujets de droit, 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 compensations en congés. Il convient donc de rechercher une solution moins traumatisante et dont les coûts sociaux seraient également moindres.

Une telle solution pourrait consister à **maintenir les définitions actuelles et à respecter la jurisprudence** de la Cour de justice dans tous ses effets directs et indirects, **tout en laissant la porte ouverte à la solution des conflits conjoncturels** dans les États membres ou dans les établissements où l'administration des services publics sont toujours menacées par la pénurie de personnel qualifié. En l'occurrence, et en s'entourant de garanties supplémentaires, **il faut donner la possibilité de comptabiliser différemment les périodes inactives du temps de garde en vue du calcul de la durée de travail hebdomadaire maximale**, en privilégiant autant que faire se peut le recours à la convention et en limitant cette mesure aux situations et aux personnes pour lesquelles aucune autre solution n'est envisageable.

4. Enfin, **il convient de prendre davantage en considération l'objectif consistant à concilier vie familiale et vie professionnelle** que ce n'est le cas dans la proposition de la Commission. Un tel engagement **doit trouver un écho dans la réglementation**.

20.4.2005

AVIS DE LA COMMISSION DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE ET DE L'ENERGIE

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

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Rapporteur pour avis: Nils Lundgren

AMENDEMENTS

La commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Texte proposé par la Commission¹

Amendements du Parlement

Amendement 1
VISA 2 BIS (nouveau)

Vu les conclusions du Conseil de Lisbonne,

Justification

La directive initiale ayant été élaborée avant l'adoption des importantes conclusions de Lisbonne, il convient de prendre ces dernières en considération à l'occasion de cette révision.

Amendement 2
CONSIDÉRANT 7

(7) Le besoin se fait sentir de trouver un

(7) Le besoin se fait sentir de trouver un

¹ JO C ... / Non encore publié au JO.

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.

nouvel équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et le besoin de donner ***aux entreprises et aux particuliers*** 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. ***Cette directive ne fait pas obstacle au calcul forfaitaire de la période inactive du temps de garde sur la base des us et coutumes nationaux.***

Justification

Ce considérant entend clarifier le fait qu'il appartient aux États membres de réglementer les modalités de calcul des périodes actives et inactives du temps de garde sur la base de leur droit national respectif.

Amendement 3 CONSIDÉRANT 9 QUATER

(9 quater) Dans la pratique, d'autres États membres, dans lesquels l'application des dispositions de l'article 22, paragraphe 1, n'est pas largement répandue, ont recours à des définitions généreuses de la notion de "travailleur autonome", afin d'exempter les travailleurs de nombreux aspects de la législation actuelle sur le temps de travail.

Justification

Aux Pays-Bas par exemple, sont considérés comme travailleurs autonomes tous les travailleurs dont les revenus représentent le triple du salaire minimum national – environ 10 à 14% de la population active – et ceux dont les revenus représentent le double du salaire minimum et qui exercent une fonction d'encadrement.

Amendement 4 ARTICLE 1, POINT 2 Article 2 bis (directive 2003/88/CE)

La période inactive du temps de garde ***n'est pas*** considérée comme du temps de travail, à

Toute la période du temps de garde, y ***compris la période inactive***, est considérée

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

comme du temps de travail. *Cependant,*

– sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs,

– dès lors que les partenaires sociaux concernés auront été consultés,

il sera possible, par voie législative, réglementaire, au moyen d'une convention collective ou d'un accord entre les partenaires sociaux, d'accorder une pondération spécifique aux périodes inactives du temps de garde afin de calculer la durée moyenne maximale hebdomadaire prévue à l'article 6, à condition que des périodes appropriées de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés et que l'employeur informe et consulte les travailleurs et/ou leurs représentants avant d'introduire ou de modifier un rythme de travail, y compris en ce qui concerne l'introduction ou la réorganisation des temps de garde."

Amendement 5

ARTICLE 1, POINT 2 BIS (nouveau)

Article 13, alinéa 1 bis (nouveau) (directive 2003/88/CE)

À l'article 13, l'alinéa 1 bis suivant est inséré:

"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs informent les travailleurs des rythmes de travail applicables ou des modifications des rythmes de travail au moins quatre semaines à l'avance, sans préjudice des conventions collectives ou des accords

conclus entre partenaires sociaux."

Justification

Les travailleurs sont en droit d'être prévenus à l'avance des modifications apportées à leurs rythmes de travail.

Amendement 6
ARTICLE 1, POINT 3

Article 16, point b, alinéa 2 (directive 2003/88/CE)

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.

supprimé

Justification

Cet article devient superflu du fait de l'allongement de la période de référence visée à l'article 6 (voir amendement à l'article 16 b), paragraphe b, alinéa 1, de la directive d'origine).

Amendement 7
ARTICLE 1, POINT 4 A)

Article 17, paragraphe 1 (directive 2003/88/CE)

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)".

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)".

Les termes "et notamment" sont supprimés et le point a) est remplacé par le texte suivant:

"a) de cadres dirigeants (ou similaires), et

de cadres exécutifs ayant un pouvoir de décision autonome qui leur sont directement subordonnés;"

Justification

La définition actuelle est trop vaste et peut donner lieu à de multiples abus. L'objectif est de protéger les travailleurs autonomes.

Amendement 8
ARTICLE 1, POINT 4 B)

Article 17, paragraphe 2 (directive 2003/88/CE)

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***".

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 ***à des moments qui succèdent immédiatement aux périodes de travail correspondantes sauf dispositions différentes prévues par la convention collective ou par des accords conclus entre partenaires sociaux.***"

Justification

Le texte reste trop vague quant aux modalités d'octroi du report compensateur. Il convient d'indiquer clairement que les dérogations par rapport à la prise d'un repos compensateur immédiatement après la période de travail correspondante devraient uniquement pouvoir être établies par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux.

Amendement 9
ARTICLE 1, POINT 5

Article 18, paragraphe 3 (directive 2003/88/CE)

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

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**".

équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans **les 72 heures ou dans un délai raisonnable qu'il convient de fixer par voie de conventions collectives ou d'accords passés entre les partenaires sociaux**.

Justification

Cet amendement vise à mieux tenir compte non seulement de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes mais aussi de la réalité des entreprises qui ne permet pas de prendre le repos compensateur dans les 72 heures.

Amendement 10
ARTICLE 1, POINT 6

Article 19 (directive 2003/88/CE)

L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

supprimé

"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."

Justification

Cet article devient superflu du fait de l'allongement de quatre à douze mois de la période de référence visée à l'article 6 (voir amendement à l'article 16 b), paragraphe b, alinéa 1, de la directive d'origine).

PROCÉDURE

| | |
|---|--|
| Titre | Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail |
| Références | COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD) |
| Commission compétente au fond | EMPL |
| Commission saisie pour avis Date de l'annonce en séance | ITRE 27.1.2005 |
| Coopération renforcée | |
| Rapporteur pour avis Date de la nomination | Nils Lundgren 15.12.2004 |
| Examen en commission | 20.4.2004 |
| Date de l'adoption des amendements | 20.4.2005 |
| Résultat du vote final | pour: 21 contre: 20 abstentions: 5 |
| Membres présents au moment du vote final | Ivo Belet, Šarūnas Birutis, Jan Březina, Philippe Busquin, Jerzy Buzek, Joan Calabuig Rull, Jorgo Chatzimarkakis, Giles Chichester, Garrelt Duin, Lena Ek, Adam Gierek, Umberto Guidoni, András Gyürk, Fiona Hall, Rebecca Harms, Ján Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Werner Langen, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Nils Lundgren, Eluned Morgan, Pier Antonio Panzeri, Vincent Peillon, Umberto Pirilli, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Claude Turmes, Nikolaos Vakalis, Alejo Vidal-Quadras Roca, Dominique Vlasto |
| Suppléants présents au moment du vote final | Malcolm Harbour, Satu Hassi, Erna Hennicot-Schoepges, Lambert van Nistelrooij, Vittorio Prodi, John Purvis, Bernhard Rapkay |
| Suppléants (art. 178, par. 2) présents au moment du vote final | Richard James Ashworth |

AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

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

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Rapporteur pour avis: Věra Flasarová

AMENDEMENTS

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Texte proposé par la Commission¹

Amendements du Parlement

Amendement 1 CONSIDÉRANT 5

(5) La conciliation entre travail et vie familiale est un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixés dans la Stratégie de Lisbonne. 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, permettent* une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.

(5) La conciliation entre travail et vie familiale est un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union s'est fixés dans la Stratégie de Lisbonne. 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 *visent à permettre* une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.

Or. fr

¹ JO C ... / Non encore publié au JO.

Justification

L'article 22 de la directive concerne le principe de l'opting-out, c'est-à-dire la faculté pour les États membres de prévoir une durée hebdomadaire de travail supérieure à 48 heures, ce qui est la durée maximale prévue à l'article 6. Or, il est clairement démontré que de longues heures de travail présentent non seulement un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais sont aussi un frein à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La référence spécifique à l'article 22 comme disposition favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est donc erronée.

Amendement 2 CONSIDÉRANT 6

(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.

(6) Dans ce contexte, il incombe aux États membres **de veiller à ce que** les partenaires sociaux **concluent**, au niveau approprié, des accords établissant des règles visant à une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

Or. fr

Justification

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est une exigence essentielle, dont la bonne application devrait être contrôlée par les États membres et non laissée à la seule discrétion des partenaires sociaux.

Amendement 3 CONSIDÉRANT 7

(7) Le besoin se fait sentir de 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.**

(7) Le besoin se fait sentir de trouver un nouvel équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, **la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et l'organisation flexible du temps de travail. Pour l'aménagement du temps de travail, y compris le temps de garde, il est nécessaire de tenir compte du fait que les longues heures de travail constituent un obstacle, non seulement à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et donc à l'accès des femmes à l'emploi, mais aussi à la participation accrue des hommes à la vie familiale.**

Justification

Il est nécessaire de trouver un équilibre entre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. Il s'agit là de considérations qui sont indissolublement liées.

Il ne faudrait pas faire référence aux périodes inactives du temps de garde, car il s'agit là d'une distinction qui n'a pas lieu d'être, dans la mesure où elle contrevient aux arrêts de la CJCE, qui définissent le temps de travail par rapport à la présence physique du travailleur sur le lieu de travail et au fait qu'il est à la disposition de l'employeur.

Amendement 4

Considérant 7 bis (nouveau)

(7 bis) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, parmi les caractéristiques de la notion de "temps de travail", figure l'élément déterminant consistant dans l'obligation, pour tout travailleur, d'être présent sur le lieu déterminé par l'employeur et d'être à la disposition de ce dernier pour tout service à fournir immédiatement, le cas échéant.

Justification

La Cour de justice affirme à juste titre que tout travailleur tenu de rester à la disposition de son employeur sur le lieu déterminé par ce dernier pendant toute la durée de son temps de garde est soumis à des contraintes beaucoup plus importantes qu'un travailleur en astreinte, du fait que le travailleur demeure séparé de sa famille et de son environnement social et dispose d'une liberté moindre pour aménager le temps durant lequel ses services professionnels ne sont pas requis. En conséquence, les travailleurs soumis à ces conditions ne peuvent être considérés comme étant au repos pendant les périodes de temps de garde qu'ils n'occupent par aucune activité professionnelle.

Amendement 5

Considérant 9

(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

(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 **pose** des problèmes **et a conduit à des abus**

la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et aussi le libre choix du travailleur.

en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et aussi le libre choix du travailleur. **En conséquence, la clause d'opting-out ne devrait plus être applicable.**

Justification

La clause d'opting-out devrait être supprimée dès que possible dans la mesure où elle est en contradiction flagrante avec les objectifs et dispositions de la directive ainsi qu'avec les principes fondamentaux concernant la protection de la santé et de la sécurité. Par ailleurs, cette clause va à l'encontre des principes du traité et contredit tous les éléments montrant qu'un temps de travail sans limitations présente un risque sérieux pour la santé et la sécurité des travailleurs et fait obstacle à toute conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Amendement 6 Considérant 14

(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 (article 31 de la Charte **des droits fondamentaux de l'Union européenne**).

(14) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus 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 (article 31 de la Charte) **et du droit à concilier vie familiale et vie professionnelle (article 33 de la Charte)**.

Justification

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle fait partie des trois critères énoncés par la Commission qui doivent être respectés dans toute proposition en la matière.

Amendement 7 ARTICLE 1, POINT 2 BIS (nouveau) Article 6, partie introductive(directive 2003/88/CE)

2 bis. À l'article 6, la partie introductive est remplacée par le texte suivant:

"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et de conciliation

entre vie professionnelle et vie familiale:".

Or. fr

Justification

L'impératif de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doit toujours être pris en considération dans la fixation de la durée hebdomadaire du travail ainsi que dans l'aménagement du temps de travail.

Amendement 8

ARTICLE 1, POINT 2 TER (nouveau)

Article 13 (directive 2003/88/CE)

2 ter. L'article 13 est remplacé par le texte suivant:

"Article 13

Rythme de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité, ainsi que des exigences en matière de sécurité et de santé, en particulier pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et les personnes handicapées, notamment en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail."

Or. fr

Justification

Une protection particulière doit être accordée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans l'organisation du rythme de travail, comme le prévoient les articles 4 et 5 de la directive 92/85/CEE du Conseil, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Le considérant 16 de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit que "la mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des

personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap." Les articles 5 et 7 prévoient par ailleurs une protection particulière pour les personnes handicapées au travail.

Amendement 9

ARTICLE 1, POINT 2 QUATER (nouveau)

Article 13, paragraphe 1 bis (nouveau) (directive 2003/88/CE)

2 quater. A l'article 13, le paragraphe suivant est ajouté:

"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour encourager les employeurs, dans l'organisation du rythme de travail, à tenir compte de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale. En particulier, ils prévoient la possibilité pour les travailleurs de demander des aménagements de leurs horaires et de leur rythme de travail et l'obligation pour les employeurs d'examiner ces demandes de façon juste et équitable."

Or. fr

Justification

L'organisation du rythme de travail doit toujours se faire en prenant en considération la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale, qui est une exigence essentielle pour la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Amendement 10

ARTICLE 1, POINT 3

Article 16, point b) (directive 2003/88/CE)

"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

"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;"

mois, *à condition que des contrôles et des garanties stricts* concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs *soient établis*, 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. *Dans cet esprit, il convient tout particulièrement de renforcer la participation et la présence active des femmes et des organisations de femmes dans le dialogue social.*

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;"

L'utilisation de la possibilité de déroger à la période de référence de quatre mois est exclue en ce qui concerne les travailleuses enceintes, qu'elles constituent une famille monoparentale ou soient mères de famille nombreuse.

Toutes les garanties précitées devront être complétées par l'établissement et la mise en œuvre correcte d'un mécanisme efficace de contrôle du respect de ces garanties et par des procédures garantissant que les États membres s'y conforment effectivement.

Or. el

Justification

La disposition relative à la période de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail donne aux États membres la possibilité d'instaurer une certaine flexibilité, laquelle n'est toutefois acceptable que dans la mesure où elle est assortie de garanties strictes en matière de santé et de sécurité des travailleurs. C'est pourquoi la concertation avec les partenaires sociaux et l'encouragement à la participation de groupes de travailleurs qui ne jouent traditionnellement qu'un rôle modeste dans le dialogue social sont importants. Quant aux garanties qui devront accompagner l'autorisation de prolonger la période de référence,

elles devront être réexaminées en fonction des besoins et difficultés spécifiques auxquels sont confrontées les travailleuses, qui sont plus exposées aux risques d'abus de la possibilité de dérogation prévue par la directive. Par ailleurs, il convient de mettre l'accent sur la nécessité de contrôler le respect de ces garanties, car il ne sert à rien d'en dresser une liste s'il n'existe pas parallèlement d'autorités de surveillance nationale efficaces.

Amendement 11

ARTICLE 1, POINT 8

Article 22, paragraphes 1 et 1 bis (directive 2003/88/CE)

8. *L'article 22 est modifié comme suit:*

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

"1. 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 national ou régional ou en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau adéquat.

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 1 bis suivant est ajouté:*

"1bis. En tout cas, les États membres faisant 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-*

8. À l'article 22, le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

"1. Les États membres garantissent qu'à compter de la date indiquée à l'article 4 de la présente directive, le temps de travail hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, n'excède pas quarante-huit heures."

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 d'essai 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 soixante-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;

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''.

Justification

La clause d'opting-out prévue à l'article 22 devrait être supprimée dès que possible dans la mesure où elle est en contradiction flagrante avec les objectifs et dispositions de la directive

ainsi qu'avec les principes fondamentaux concernant la protection de la santé et de la sécurité. Par ailleurs, cette clause va à l'encontre des principes du traité et contredit tous les éléments montrant que le temps de travail sans limitations présente un risque sérieux pour la santé et la sécurité des travailleurs et fait obstacle à toute conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, en particulier pour les femmes.

Amendement 12
ARTICLE 1, POINT 9
Article 24 bis (directive 2003/88/CE)

Au plus tard cinq ans après la date prévue à l'article 3 de la présente directive, 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 de l'article 22, paragraphes 1 et 2, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées, visant notamment, si elle l'estime nécessaire, la suppression graduelle de cette disposition.***

Au plus tard cinq ans après la date prévue à l'article 3 de la présente directive, 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 ***et sur leur contribution à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à l'augmentation de la flexibilité dans la gestion du temps de travail et à la réduction des contraintes pour les entreprises. Le rapport de mise en œuvre devra également indiquer si les États membres ont pris les mesures nécessaires pour que la durée maximale hebdomadaire de travail ne dépasse pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires.***

Or. fr

Justification

Le rapport de mise en œuvre de la présente directive doit contenir une évaluation de la contribution des différentes dispositions à la réalisation des objectifs que la Commission s'était fixés. Par ailleurs, il doit indiquer si les États membres ont effectivement supprimé de leurs législations/pratiques nationales dans le délai prévu la dérogation prévue à l'article 22, paragraphe 1.

PROCÉDURE

| | |
|---|--|
| Titre | proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail |
| Références | COM(2004)0607 - C6-0122/2004 - 2004/0209(COD) |
| Commission compétente au fond | EMPL |
| Commission saisie pour avis Date de l'annonce en séance | FEMM 25.10.2004 |
| Coopération renforcée | non |
| Rapporteur pour avis Date de la nomination | Věra Flasarová 25.11.2004 |
| Examen en commission | 17.03.2005 31.3.2005 |
| Date de l'adoption des amendements | 31.3.2005 |
| Résultat du vote final | pour: 19 contre: 1 abstentions: 0 |
| Membres présents au moment du vote final | Edit Bauer, Edite Estrela, Věra Flasarová, Nicole Fontaine, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Lívia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Urszula Krupa, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Marie-Line Reynaud, Raúl Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská |
| Suppléants présents au moment du vote final | Katerina Batzeli, Elisabeth Jeggle, Christa Kläß |
| Suppléants (art. 178, par. 2) présents au moment du vote final | |

PROCÉDURE

| | | | | | |
|---|--|--------------------|--------------|-----------|----------------|
| Titre | Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail | | | | |
| Références | COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD) | | | | |
| Base juridique | Articles 251, par. 2 et 137, par. 2 CE | | | | |
| Base réglementaire | Art. 51 | | | | |
| Date de la présentation au PE | 22.9.2004 | | | | |
| Commission compétente au fond Date de l'annonce en séance | EMPL 25.10.2004 | | | | |
| Commission(s) saisie(s) pour avis Date de l'annonce en séance | ITRE 27.1.2005 | FEMM 25.10.2004 | | | |
| Rapporteur(s) Date de la nomination | Alejandro Cercas 07.10.2004 | | | | |
| Examen en commission | 6.10.2004 | 17.1.2005 | 15.3.2005 | 31.3.2005 | 19.4.2005 |
| Date de l'adoption | 20.4.2005 | | | | |
| Résultat du vote final | pour: 31 | | contre: 14 | | abstentions: 1 |
| Membres présents au moment du vote final | Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Sepp Kustatscher, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Jan Tadeusz Masiel, Mary Lou McDonald, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Struan Stevenson, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer | | | | |
| Suppléants présents au moment du vote final | Mihael Brejc, Udo Bullmann, Françoise Castex, Anne Elisabet Jensen, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Patrizia Toia, Barbara Weiler, Anja Weisgerber | | | | |
| Date du dépôt – A6 | 25.4.2005 | | A6-0105/2005 | | |