

# PLATE-FORME SYNDICALE DE LA GRANDE REGION

DGB - FO - CFDT / UNSA – CFTC – CGT-L (OGB-L/FNCTTFEL/FLTL) - LCGB –  
CGT – FGTB – CSC

---

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT ET DU CONSEIL  
modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains  
aspects de l'aménagement du temps de travail

## Prise de position de la Plate-forme syndicale de la Grande Région à l'adresse des membres du Parlement Européen (PE) de la Grande Région

### I. Introduction

La Commission européenne a adopté le 22 septembre 2004 une proposition visant à « actualiser » la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, elle-même modifiant la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993.

La directive sur le temps de travail se situe dans le cadre de la politique communautaire relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail (article 137 du Traité). Dans les « considérants » de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, il est précisé que « l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ».

### II. Points principaux qui posent problème pour la Plate-forme syndicale de la Grande Région

#### 1. La définition du temps de travail modifiée

La proposition de directive remet en cause la définition du temps de travail prévue à l'article 2 de la directive actuellement en vigueur en excluant du temps de travail le temps de garde. Si dans la directive initiale (93/104/CE) et dans la directive modifiée (2003/88/CE) le « temps de travail » était défini comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales (article 2. 1), la proposition de révision de la Commission introduit deux nouvelles définitions sous 2.1 (temps de travail), c'est-à-dire :

1bis. « temps de garde » : période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions, et

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

En ce faisant, la Commission propose d'introduire le principe du « travail effectif » dans la législation européenne et va à l'encontre de la jurisprudence communautaire, notamment des arrêts dans les affaires SIMAP<sup>1</sup> et Jaeger<sup>2</sup>, concernant la qualification en tant que temps de travail des périodes de garde des médecins, selon le régime de présence physique dans l'établissement de santé.

Pour les syndicats de la Grande Région, il y a un risque réel que l'introduction d'une définition de la « partie inactive du temps de travail » ait des effets désastreux sur les aménagements du temps de travail dans de nombreux secteurs et fonctions, et pas seulement dans le domaine des soins de santé.

L'introduction d'une inversion générale de la définition (le temps de travail en disponibilité/temps de garde n'est pas du temps de travail, sauf si les Etats membres ou les partenaires sociaux en décident autrement) crée un désavantage pour les organisations syndicales en matière de négociations collectives, et menace la pérennité des conventions en vigueur au niveau sectoriel et au niveau des entreprises dans toute une série de secteurs autres que les soins de santé.

Par ailleurs, la proposition, si adoptée, aurait pour effet de créer des contradictions entre deux instruments communautaires : dans la directive relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (220/15/CE), le temps de travail en disponibilité (défini comme « les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal ») est défini comme du temps de travail.

La proposition concernant le travail de garde va bien au-delà de ce qui peut être considéré comme une mesure proportionnée.

En général, les syndicats sont d'avis que les propositions de la Commission sont en contradiction avec les obligations et la législation communautaires, notamment les obligations, prévues par le Traité, d'harmoniser vers le haut et d'encourager le dialogue entre la direction d'une entreprise et les travailleurs. Si adoptées, ces propositions feraient de la directive sur le temps de travail une coquille vide.

Les syndicats de la Grande Région demandent la suppression des définitions 2.1bis et 2.1ter ci-dessous.

## 2. « Opt-out » individuel

Les syndicats sont d'avis que l'« opt-out » individuel et son maintien sont en contradiction avec les principes fondamentaux du droit du travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail. Ceci vaut également pour les

---

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Publica (SIMAP) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Recueil de jurisprudence 2000, p.I-07963.

<sup>2</sup> Arrêt de la Cour du 9 octobre 2003 dans l'affaire C-151/02, demande adressée à la Cour par le Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Allemagne) dans le cadre du litige pendant devant cette juridiction entre Landeshauptstadt Kiel et Norbert Jaeger.

dérogations prévues pour les cadres dirigeants et pour la main-d'œuvre familiale (cf. Article 17. 1. a et b)

Si, à première vue, la proposition de révision de la Commission européenne semble restreindre l'usage de la dérogation aux 48 heures par semaine maximum, lorsqu'on l'examine de plus près, la proposition pourrait même conduire à une application accrue de dérogations. Si, d'une part, la proposition affirme que la dérogation individuelle ne peut être appliquée « que » lorsqu'une convention collective le permet, cette clause apparemment restrictive est immédiatement réduite à néant par la disposition selon laquelle la dérogation individuelle peut encore être appliquée en l'absence d'une convention collective « en vigueur », et lorsqu'il n'y a pas, au sein d'une entreprise, de représentation des travailleurs « en mesure » de conclure une convention sur ce thème avec l'employeur.

Les syndicats de la Grande Région demandent la suppression de l'article 22, paragraphe 1, de la directive.

### 3. Périodes de référence

La disposition actuelle fixe à quatre mois la période de référence pour calculer la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail de 48 heures et stipule qu'une extension n'est possible que par la voie de négociations collectives.

Or, la proposition de révision de la Commission supprime le garde-fou des négociations collectives et permet aux Etats membres d'étendre la période de référence à douze mois, « sous réserve d'une consultation les partenaires sociaux ».

Les syndicats sont d'avis que cet assouplissement réglementaire peut donner lieu à des aménagements du temps de travail comportant régulièrement des semaines de travail très longues (jusqu'à 65 heures !), ainsi qu'à des horaires très irréguliers et imprévisibles ce qui conduira forcément à une dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs. Cette proposition va par ailleurs à l'encontre de l'obligation par laquelle, en vertu du Traité, la Commission européenne est tenue de favoriser les négociations collectives.

Les syndicats de la Grande Région rejettent toute tentative d'extension des périodes de référence par voie législative.

### Considérations finales

La révision de la directive sur le temps de travail, telle que proposée par la Commission, ne fera pas avancer l'architecture sociale européenne. Ce texte est présenté comme une avancée sociale permettant notamment de mieux concilier vie professionnelle avec vie familiale, mais en réalité, il est une réponse à des pressions économiques allant dans le sens d'un démantèlement graduel du système social européen existant

Secrétariat du CSI

19, rue Epernay, L-1490 Luxembourg

Tél. : +352 496005-211; Fax : +352 486949; E-mail : sandra.marcelet@ogb-l.lu