



Temps de travail en Europe :

agir avant que les décisions ne soient prises !

Le 12 mai prochain, le Parlement européen se prononcera sur la révision des textes européens en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Ces textes européens avaient été jusqu'à présent plutôt protecteurs vis à vis des salariés les plus exposés, notamment en ce qui concerne les repos :

- ▣ repos quotidien minimum de 11 heures entre deux journées de travail ;
- ▣ pause minimum de 20 mn pour une période de travail de 6 heures ;
- ▣ repos minimum hebdomadaire de 35 heures.

La révision proposée par la Commission européenne ne revient pas sur ces droits-là. Mais, en faisant la part belle à la flexibilité, en faisant perdre aux salariés d'Europe la maîtrise de leur temps, en permettant le dumping social, son application aurait pour conséquence la détérioration de la sécurité et de la santé des salariés d'Europe.

Ajoutée aux dernières lois sur les 35 heures et à l'imposition d'un pseudo jour de « solidarité », il s'agit là d'une attaque d'envergure contre le temps de travail.

Développement de « l'opt-out »

Cette proposition de directive pérennise et généralise le système de l'opt-out individuel qui était jusqu'à présent en

vigueur en Grande Bretagne : Si le salarié en « est d'accord » et « en l'absence d'accord collectif », cette disposition autoriserait l'employeur à faire travailler ce salarié au delà de la durée maximale de 48 heures hebdomadaires en vigueur aujourd'hui dans l'Union européenne.

Allongement de la durée maximale de travail et de la période de référence

Le plafond de la durée maximale hebdomadaire serait repoussé de 48 heures à 65 heures, voire au-delà si cela est prévu par une convention ou un accord collectif. La période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire maximum serait aggravée : elle passerait à douze mois, au lieu de quatre actuellement.

Définition plus restrictive du temps de travail

La proposition de directive modifie la définition du temps de travail en introduisant la notion de « période inactive de garde », c'est-à-dire une période pendant laquelle le travailleur est présent sur son lieu de travail et à la disposition de son employeur « sans exercer son activité ou ses fonctions ». Cette période, qui rappelle les heures d'équivalence, serait exclue du temps de travail, en parfaite contradiction avec la

jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (Cjce) et avec la notion de temps de travail en France !

Dans un jugement récent, la Cour de Justice a maintenu sa position face à la Commission européenne et a indiqué que la limite de 48 heures de travail hebdomadaire est « une règle du droit social communautaire » et donc ne doit pas être revue à la hausse.

La position que prendra le Parlement européen le 12 mai prochain sur ces trois questions sera donc décisive.

Ensemble, nous avons contribué à empêcher l'adoption du projet de directive Bolkestein sur les « services dans le marché intérieur ».

Ce « premier essai » appelle une « transformation » avec cette proposition de directive sur le temps de travail.

**Ensemble agissons pour empêcher cette révision en l'état !
Mobilisons nous et en particulier interpellons les eurodéputés dans chacune de nos circonscriptions.**

**Pour la défense de mes droits
en France et en Europe,
je me syndique**

avec



**la
cgt**

Gagner

c'est possible

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

prendre contact

me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 6-4, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, e-mail : orga@cgt.fr.