



CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 11 juin 2008 (13.06)
(OR. en)

10583/08

Dossier interinstitutionnel:
2004/0209 (COD)

SOC 357
SAN 122
TRANS 199
MAR 82
CODEC 758

NOTE DE TRANSMISSION

du: Secrétariat du Conseil

aux: délégations

n° doc. préc.: 10263/08 SOC 334 SAN 116 TRANS 189 MAR 78 CODEC 712

n° prop. Cion: 9554/05 SOC 244 SAN 94 TRANS 108 MAR 84 CODEC 441 -
COM(2005) 246 final

Objet: **Proposition modifiée de directive du Parlement européen et du Conseil
modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de
l'aménagement du temps de travail**
- **Accord politique sur une position commune**

Les délégations trouveront ci-joint le texte qui a fait l'objet d'un accord politique à la majorité qualifiée lors de la session du Conseil EPSCO tenue les 9 et 10 juin 2008.

Les déclarations à inscrire au procès-verbal du Conseil figurent à l'addendum 1 du présent document.

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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen,

vu l'avis du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

- (2) La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fixe des prescriptions minimales en matière d'aménagement du temps de travail, applicables notamment aux périodes de repos journalier et hebdomadaire, aux temps de pause, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel et à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.
- (3) Deux dispositions de la directive 2003/88/CE sont assorties d'une clause prévoyant un réexamen avant le 23 novembre 2003. Il s'agit de l'article 19 et de l'article 22, paragraphe 1.
- (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 prendre en considération les nouvelles réalités et exigences, aussi bien des employeurs que des travailleurs, et de se donner les moyens de satisfaire aux objectifs en matière de croissance et d'emploi fixés par le Conseil européen des 22 et 23 mars 2005 dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.
- (5) La conciliation entre travail et vie de famille est également 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.
amongst women. L'objectif est non seulement de créer un climat de travail plus satisfaisant, mais aussi de mieux répondre aux exigences des travailleurs, notamment de ceux qui ont des responsabilités familiales. Plusieurs modifications introduites dans la directive 2003/88/CE visent à permettre une meilleure compatibilité entre travail et vie de famille.
- (6) Dans ce contexte, il incombe aux États membres d'encourager les partenaires sociaux à conclure, au niveau approprié, des accords permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

- (7) Il est nécessaire de renforcer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de conférer plus de souplesse à l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le temps de garde et, en particulier, les périodes inactives pendant le temps de garde, ainsi que de trouver un nouvel équilibre entre la conciliation entre travail et vie de famille, d'une part, et un aménagement plus souple du temps de travail, d'autre part.
- (7 bis) Les travailleurs devraient se voir accorder des périodes de repos compensateur lorsque des périodes de repos ne sont pas accordées. Il conviendrait de laisser aux États membres le soin de déterminer la durée du délai raisonnable dans lequel un repos compensateur équivalent est accordé aux travailleurs, en tenant compte de la nécessité de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs concernés et du principe de proportionnalité.
- (8) Les dispositions concernant la période de référence doivent également être revues, avec l'objectif de les adapter aux besoins des employeurs et des travailleurs, moyennant des garanties concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- (8 bis) La période de référence ne devrait pas être supérieure à la durée du contrat de travail lorsque celle-ci est inférieure à un an.
- (9) L'expérience acquise dans le cadre de l'application de l'article 22, paragraphe 1, montre que la décision 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, ainsi que le libre choix du travailleur.
- (9 bis) La faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, constitue une dérogation au principe de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, calculée comme moyenne sur une période de référence. Elle est subordonnée à une protection effective de la santé et de la sécurité des travailleurs et au consentement explicite, libre et informé du travailleur concerné. Elle doit être assortie de garanties appropriées, pour faire en sorte que les conditions susvisées soient respectées, et faire l'objet d'un contrôle attentif.

- (9 bis bis) Avant de faire usage de la faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, il convient d'estimer si la période de référence la plus longue ou d'autres dispositions en matière de flexibilité prévues par la directive ne garantissent pas la flexibilité requise.
- (9 ter) Pour éviter les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, la période de référence flexible prévue à l'article 19, point b), ne peut être cumulée avec la faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, de la présente directive dans un même État membre.
- (9 quater) Supprimé.
- (10) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire dans cette matière.
- (11) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (12) Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux au niveau communautaire n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (13) Étant donné que les objectifs de l'action envisagée, qui consiste à moderniser la législation communautaire concernant l'aménagement du temps de travail, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

- (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, elle 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 au 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".
- (14 bis) La mise en œuvre de la présente directive permettrait de maintenir le niveau général de protection dont bénéficient les travailleurs en ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- (15) Conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité visés à l'article 5 du traité, les objectifs de l'action envisagée ci-dessus ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit de modifier un acte de droit communautaire en vigueur,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 2003/88/CE est modifiée comme suit:

1. À l'article 2, les points 1 bis, 1 bis bis et 1 ter sont insérés:

"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;

1 bis bis. "lieu de travail": le ou les lieux où le travailleur exerce normalement son activité ou ses fonctions et qui est déterminé en conformité avec ce qui est prévu dans la relation de travail ou le contrat applicable au travailleur;

1ter. "période inactive du temps de garde": période pendant laquelle le travailleur est de garde au sens du point 1 bis, mais n'est pas tenu par son employeur d'exercer effectivement son activité ou ses fonctions;".

2. L'article 2 bis suivant est inséré:

"Article 2 bis
Temps de garde

La période inactive du temps de garde n'est pas considérée comme temps de travail, à moins que la législation nationale ou, en conformité avec la législation et/ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux n'en dispose autrement.

La période inactive du temps de garde peut être calculée sur la base d'une moyenne du nombre d'heures ou d'une proportion du temps de garde, en tenant compte de l'expérience dans le secteur concerné, par convention collective ou accord entre partenaires sociaux ou en vertu de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

La période inactive du temps de garde ne peut pas être prise en compte pour le calcul des périodes de repos prévues aux articles 3 (repos journalier) et 5 (repos hebdomadaire), sauf disposition contraire

a) d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux,

ou

b) de la législation nationale après consultation des partenaires sociaux.

La période pendant laquelle le travailleur exerce effectivement son activité ou ses fonctions pendant le temps de garde est toujours considérée comme temps de travail."

3. L'article 2 ter suivant est ajouté:

"Article 2 ter

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille

Les États membres encouragent les partenaires sociaux au niveau adéquat, sans préjudice de leur autonomie, à conclure des accords visant à mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

Les États membres veillent, sans préjudice de la directive 2002/14/CE et en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que les employeurs informent les travailleurs en temps utile de toute modification importante du rythme de travail ou de l'aménagement du temps de travail.

Compte tenu des besoins de flexibilité des travailleurs en ce qui concerne l'horaire et le rythme de travail, les États membres encouragent également les employeurs, conformément aux pratiques nationales, à examiner les demandes de modification des horaires et des rythmes de travail, tout en respectant les besoins de l'entreprise ainsi que les besoins de flexibilité des employeurs et des travailleurs."

4. Supprimé.

5. L'article 17 est modifié comme suit:

- a) Au paragraphe 1, les termes "aux articles 3 à 6, 8 et 16" sont remplacés par les termes "aux articles 3 à 6, 8 et 16, points a) et c)".
- b) Au paragraphe 2, les termes "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les termes "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable, qui doit être déterminé par la législation nationale ou une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux".

c) Au paragraphe 3, dans la phrase introductive, les termes "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16" sont remplacés par les termes "aux articles 3, 4, 5, 8 et 16, points a) et c)".

d) Le paragraphe 5 est modifié comme suit:

i) Le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

"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 sixième alinéa du présent paragraphe."

ii) Le dernier alinéa est supprimé.

6. À l'article 18, troisième alinéa, les termes "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés" sont remplacés par les termes "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés dans un délai raisonnable, qui doit être déterminé par la législation nationale ou une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux".

7. L'article 19 est remplacé par le texte suivant:

"Sans préjudice de l'article 22 bis, point b), et par dérogation à l'article 16, point b), 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, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas douze mois:

a) par convention collective ou accord entre partenaires sociaux, tel que prévu à l'article 18;

- b) par voie législative ou réglementaire après la consultation des partenaires sociaux au niveau approprié.

Lorsqu'ils font usage de la faculté visée au point b), les États membres veillent à ce que les employeurs respectent leurs obligations, telles qu'elles sont énoncées dans la section II de la directive 89/391/CE."

8. Supprimé.

9. L'article 22 est modifié comme suit:

"Article 22

Dispositions diverses

- 1. Même si le principe général est que la durée du travail dans l'UE ne devrait pas excéder 48 heures par semaine et que, en pratique, il est exceptionnel qu'au sein de l'UE les travailleurs aient une durée de travail plus longue, les États membres peuvent décider de ne pas appliquer l'article 6, à condition qu'ils prennent les mesures qui s'imposent pour garantir une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs. La mise en œuvre de cette faculté doit cependant être expressément prévue par une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux au niveau adéquat ou par la législation nationale après consultation des partenaires sociaux au niveau adéquat.
 - 1a. En tout état de cause, les États membres qui souhaitent faire usage de cette faculté prennent les mesures nécessaires pour que:
 - a) aucun employeur n'exige d'un travailleur qu'il travaille 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 n'ait d'abord obtenu un accord en ce sens du travailleur. La validité de cet accord ne peut être supérieure à une période renouvelable d'un an.

- b) aucun travailleur ne subisse de préjudice de la part de son employeur parce qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ou parce qu'il retire son accord pour une raison quelconque;
- c) un accord donné:
 - i) lors de la signature du contrat individuel de travail; ou
 - ii) pendant les quatre premières semaines d'une relation de travail
serait nul et non avenu;
- d) aucun travailleur ayant donné son accord au titre du présent article ne travaille, au cours d'une période de sept jours:
 - i) plus de 60 heures, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'un accord entre partenaires sociaux; ou
 - ii) plus de 65 heures, calculées comme moyenne sur une période de trois mois, en l'absence d'une convention collective et lorsque la période inactive du temps de garde est considérée comme temps de travail, conformément à l'article 2 bis;
- e) chaque travailleur puisse, durant les six premiers mois suivant la conclusion d'un accord valide ou durant trois mois au plus après l'expiration de la période d'essai prévue dans son contrat, l'échéance la plus éloignée étant retenue, retirer l'accord qu'il a donné pour effectuer un tel travail, avec effet immédiat, en informant par écrit son employeur. Par la suite, ce dernier peut exiger du travailleur qu'il lui donne, par écrit, un préavis de deux mois maximum;

- (f) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail et des registres adéquats permettant d'établir que les dispositions de la présente directive sont respectées;
- (g) 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;
- (h) sur demande des autorités compétentes, l'employeur fournisse à celles-ci des informations sur les accords donnés par des 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 des registres adéquats permettant d'établir que les dispositions de la présente directive sont respectées.

1b. Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, lorsqu'un travailleur est employé par un même employeur pendant une ou plusieurs périodes ne dépassant pas dix semaines au total sur une période de douze mois, les dispositions du paragraphe 1 bis, point c) ii) et point d), ne s'appliquent pas."

10. L'article 22 bis suivant est inséré:

"Article 22 bis

Dispositions particulières

Lorsqu'un État membre fait usage de la faculté prévue à l'article 22:

- a) la faculté prévue à l'article 19, point b) ne s'applique pas;

- b) cet État membre peut, par dérogation à l'article 16, point b), permettre, par le biais de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, la période de référence soit portée à une période ne dépassant pas six mois.

Cette période de référence est soumise au respect des principes généraux de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est sans incidence sur la période de référence de trois mois applicable en vertu de l'article 22, paragraphe 1 bis, point d), aux travailleurs qui ont conclu un accord restant valide conformément à l'article 22, paragraphe 1 bis, point a).".

11. L'article 24 est modifié comme suit:

"Article 24

Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils ont déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
2. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

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 en tenant compte des paragraphes 1 et 2 du présent article."

12. L'article 24 bis suivant est inséré:

"Article 24 bis

Rapport d'évaluation

1. Au plus tard trois ans après la date prévue à l'article 3 de la directive (2008/-/CE):
 - a) les États membres qui font usage de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, informent la Commission de leurs motifs, du ou des secteurs et activités concernés et du nombre de travailleurs concernés, après consultation des partenaires sociaux nationaux. Le rapport établi par chaque État membre doit contenir des informations relatives aux conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs et mentionner les points de vue des partenaires sociaux au niveau approprié; il est transmis également aux partenaires sociaux nationaux.
 - b) Les États membres qui ont recours à l'article 19, point b), informent la Commission de la manière dont ils ont mis en œuvre cette disposition ainsi que des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs.
2. Au plus tard quatre ans après la date prévue à l'article 3 de la directive (2008/-/CE), la Commission, après consultation des partenaires sociaux européens, présente au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social européen un rapport sur:
 - a) l'usage qui est fait de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, et les raisons qui le motivent, et
 - b) les autres facteurs qui pourraient contribuer à allonger la durée de travail, tels que le recours à l'article 19, point b).

Le rapport peut être accompagné de propositions appropriées en vue de la réduction des durées de travail excessives, et notamment en ce qui concerne l'exercice de la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1, en tenant compte de l'impact de celle-ci sur la santé et la sécurité des travailleurs concernés.

3. Sur la base du rapport de la Commission, le Conseil évaluera l'usage qui est fait des facultés prévues par la directive, et notamment à son article 19, point b), et à son article 22.

Compte tenu de cette évaluation, et au plus tard cinq ans après la date fixée à l'article 3 de la directive (2008/-/CE), le Commission peut, le cas échéant, présenter au Conseil et au Parlement européen une proposition de révision de la présente directive, et notamment en ce qui concerne la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1."

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 3 et lui communiquent toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent des moyens de faire respecter les obligations prévues par la présente directive.

Article 3

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [...] ¹ ou s'assurent que les partenaires sociaux arrêtent les dispositions requises par voie d'accord, auquel cas les États membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour pouvoir garantir à tout moment la réalisation des objectifs de la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

¹ Trois ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 4

La présente directive entre en vigueur le [...] jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ..., le

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président
