



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

**Bruxelles, le 1^{er} août 2008
(OR. en)**

10597/08

**Dossier interinstitutionnel:
2004/0209 (COD)**

**SOC 359
SAN 123
TRANS 201
MAR 83
CODEC 763**

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: Position commune adoptée par le Conseil en vue de l'adoption d'une directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

DIRECTIVE 2008/.../CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du

**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 européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité³,

¹ JO C 267 du 27.10.2005, p. 16.

² JO C 231 du 20.9.2005, p. 69.

³ Avis du Parlement européen du 11 mai 2005 (JO C 92 E du 20.4.2006, p. 292), position commune du Conseil du ...

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 évitent 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/CE¹ 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) L'article 19, paragraphe 3, et l'article 22, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2003/88/CE, prévoient un réexamen avant le 23 novembre 2003.
- (4) Plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993², la directive initiale en matière d'aménagement du temps de travail, il s'avère nécessaire de prendre en considération les nouveaux développements 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.

¹ JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

² JO L 307 du 13.12.1993, p. 1. Directive abrogée par la directive 2003/88/CE.

- (5) La conciliation entre travail et vie de famille est également un élément essentiel pour atteindre les objectifs que l'Union européenne s'est fixés dans la stratégie de Lisbonne, notamment pour augmenter le taux d'emploi des femmes. L'objectif est non seulement de créer un climat de travail plus satisfaisant, mais également 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, les États membres devraient 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.
- (8) 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.

- (9) Les dispositions concernant la période de référence relative à la durée maximale hebdomadaire de travail 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.
- (10) La période de référence ne devrait pas être supérieure à la durée du contrat de travail lorsque celle-ci est inférieure à un an.
- (11) L'expérience acquise dans le cadre de l'application de l'article 22, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE, montre que la décision purement individuelle de ne pas être tenu par l'article 6 de cette dernière, 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.
- (12) 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.
- (13) 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 2003/88/CE ne garantissent pas la flexibilité requise.
- (14) Pour éviter les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, la période de référence flexible prévue à l'article 19, premier alinéa, point b), ne peut être cumulée avec la faculté visée à l'article 22, paragraphe 1, dans un État membre.

- (15) 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.
- (16) 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.
- (17) 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 139 du traité.
- (18) Étant donné que les objectifs de la présente directive, soit la modernisation de 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.
- (19) La présente directive respecte les droits fondamentaux et se conforme aux principes qui sont reconnus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹. 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, et en particulier son paragraphe 2, 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".

¹ JO C 303 du 14.12.2007, p. 1.

- (20) La mise en œuvre de la présente directive devrait maintenir le niveau général de protection dont bénéficient les travailleurs en ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

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

1. À l'article 2, les points suivants sont insérés:

"1 bis) "temps de garde": toute 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 ter) "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;

1 quater) "période inactive du temps de garde": toute 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. Les articles suivants sont insérés:

"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 journalier et hebdomadaire prévues respectivement aux articles 3 et 5, 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.

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 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté*, 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.

* JO L 80 du 23.3.2002, p. 29."

3. 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, à l'article 8 et à l'article 16, points a) et c)".
- 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 doit être déterminé par la législation nationale, 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 à l'article 16, points a) et c)".
- d) le paragraphe 5 est modifié comme suit:
 - i) le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

"5. 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.

4. 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 doit être déterminé par la législation nationale ou une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux".

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

"Article 19

Limitations aux dérogations aux périodes de référence

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 premier alinéa, 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/CEE."

6. L'article 22 est remplacé par le texte suivant:

"Article 22

Dispositions diverses

1. Même si le principe général veut que la durée maximale hebdomadaire de travail dans l'Union européenne n'excède pas quarante-huit heures et que, en pratique, il est exceptionnel qu'au sein de l'Union les travailleurs dépassent cette durée maximale hebdomadaire, 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.
2. 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. Un tel accord est valable pour une période n'excédant pas un an, et peut être renouvelable;

- 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 a retiré 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 travailsoit 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 soixante 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 soixante-cinq 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 d'une durée 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.
3. 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 2, point c) ii), et point d), ne s'appliquent pas."

7. L'article 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, premier alinéa, point b), ne s'applique pas;

- b) cet État membre peut, par dérogation à l'article 16, point b), et pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, permettre, par le biais de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, que 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 2, point d), aux travailleurs qui ont conclu un accord restant valide conformément à l'article 22, paragraphe 2, point a).".

8. L'article 24 est remplacé par le texte suivant:

"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 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."

9. L'article suivant est inséré:

"Article 24 bis

Rapport d'évaluation

1. Au plus tard ...* :

- 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 au niveau national;
- b) les États membres qui ont recours à la faculté prévue à l'article 19, premier alinéa, 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.

* JO: insérer date six ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

2. Au plus tard ...^{*}, la Commission, après consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire, 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 motivent cet usage, et
 - b) les autres facteurs qui pourraient contribuer à allonger la durée de travail, tels que le recours à l'article 19, premier alinéa, 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 visé au paragraphe 2, le Conseil évalue l'usage qui est fait des facultés prévues par la présente directive, et notamment celles prévues à l'article 19, premier alinéa, point b), et à l'article 22.

Compte tenu de cette évaluation, la Commission peut, au plus tard le ...^{**}, le cas échéant, présenter au Parlement européen et au Conseil une proposition de modification de la présente directive, et notamment en ce qui concerne la faculté prévue à l'article 22, paragraphe 1."

* JO: insérer date sept ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

** JO: insérer date huit ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales d'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 le ...*. Les États membres notifient à la Commission toute modification ultérieure de ces dispositions 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 ...**, 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 mesures, 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.

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.

* JO: insérer date trois ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

** JO: insérer date trois ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

Article 4

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

Article 5

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président
