



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le xxx
SEC(2004) yyy final

**DEUXIEME PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU
NIVEAU COMMUNAUTAIRE
concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de
l'aménagement du temps de travail**

**DEUXIEME PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU
NIVEAU COMMUNAUTAIRE**
**concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de
l'aménagement du temps de travail**

1. INTRODUCTION

La Commission a adopté, le 30 décembre 2003, la communication concernant le réexamen de la directive sur le temps de travail (ci après désignée "la Communication")¹.

En ce qui concerne les partenaires sociaux au niveau communautaire, cette communication devait être considérée comme la première phase de consultation, aux termes de l'article 138, paragraphe 2, du traité CE.

La directive 93/104/CE² contient deux dispositions assorties d'une clause de réexamen avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date limite de transposition par les États membres, c'est-à-dire, avant le 23 novembre 2003.

Il s'agit de l'article 17.4³ concernant les dérogations à la période de référence pour le calcul de la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail et de l'article

¹ Communication de la Commission au Conseil, au parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, Document COM(2003) 843 final.

² Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 307, du 13.12.1993, p. 18.

³ *La faculté de déroger à l'article 16 point 2, prévue au paragraphe 2 points 2.1 et 2.2 et au paragraphe 3 du présent article, ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois. Toutefois, 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, techniques ou d'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois. Avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date visée à l'article 18 paragraphe 1 point a), le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent paragraphe et décide des suites à y donner.*

18.1(b)(i)⁴ concernant la faculté de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail si le travailleur individuellement donne son accord pour effectuer un tel travail (ci-après désigné comme "opt-out").

En plus de ces deux clauses sujettes à réexamen, la communication traite aussi de deux autres points: les conséquences des arrêts de la Cour de justice dans les affaires SIMAP⁵ et Jaeger⁶ et les mesures destinées à une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale.

La Commission a donc demandé aux partenaires sociaux qu'ils se prononcent sur la nécessité de réviser le texte actuel de la directive, ou d'adopter d'autres initiatives, pas nécessairement juridiques.

La communication faisait une analyse détaillée des points ci-dessus, sur laquelle le présent document ne reviendra pas.

La Commission estime indispensable d'adopter une approche globale vis-à-vis des quatre domaines identifiés, seul moyen permettant de trouver une solution équilibrée et assurant le respect des critères précédemment définis.

Ces quatre domaines sont les suivants:

- les périodes de référence;
- l'interprétation de la Cour de justice de la notion de temps de travail dans les affaires SIMAP et Jaeger;
- les conditions d'application de l'article 18.1(b) i) (l'opt-out)

⁴ Toutefois, un État membre a 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 et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que:

- 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 2, à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail,

- aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail,

- l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail,

- 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,

- l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne 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, calculées comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16 point 2.

Avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date visée au point a), le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent point i) et décide des suites à y donner.

⁵ Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000, dans l'affaire C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) contre Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Recueil de jurisprudence 2000, p. I-07963.

⁶ Arrêt de la Cour du 9 septembre 2003, dans l'affaire C-151/02, Landeshauptstadt Kiel contre Norbert Jaeger, pas encore publiée.

- et enfin, les mesures destinées à améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale.

2. LES REPONSES A LA CONSULTATION

2.1. Réponses des partenaires sociaux Communautaires dans le cadre de la première consultation

La Commission a examiné attentivement les avis émis par les partenaires sociaux au niveau communautaire dans le cadre de la première consultation, qui vient de s'achever.

Il ressort, tout d'abord, un consensus sur la question de savoir si la directive doit être amendée. Les organisations représentant les employeurs, aussi bien que les organisations représentant les travailleurs, souhaitent voir amendé le texte actuel de la directive.

Sur le contenu des éventuelles modifications, et plus spécifiquement sur les cinq points sur lesquels la Commission avait demandé de se prononcer, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont des points de vues différents.

L'opinion des partenaires sociaux sur les cinq points en question pourrait être résumée comme suit.

Organisations interprofessionnelles à vocation générale

Organisations représentatives des travailleurs

La **Confédération Européenne des Syndicats** (CES) défend que l'extension de la période de référence à 12 mois devrait continuer à n'être possible que par la voie de la négociation collective, considère que l'opt-out est en flagrante contradiction avec les objectifs et les dispositions de la directive, ainsi qu'avec les principes fondamentaux de la protection de la santé et de la sécurité, et, en ce qui concerne l'impact de la jurisprudence SIMAP/Jaeger, défend que la Commission devrait donner une perspective de réponse durable et à long terme qui respecte totalement les principes fondamentaux de la directive. La Confédération syndicale demande un cadre plus élaboré pour la discussion l'introduction des dispositions visant à améliorer la flexibilité et le choix des travailleurs en ce qui concerne l'adaptation du temps de travail à leurs besoins. Selon la CES, la Commission devrait promouvoir le dialogue social comme principal moyen de fournir des solutions durables et à long terme, tant au niveau national que sectoriel et intersectoriel.

Organisations représentatives des employeurs

L'**Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe** (UNICE) prône une période de référence générale de 12 mois, avec possibilité d'extension au-delà de 12 mois par convention collective. En ce qui concerne l'opt-out, l'UNICE défend son maintien et souhaite que la directive amendée permette aussi que l'opt-out puisse être convenu par convention collective. Pour ce qui est de la définition de la notion de temps de travail, suite aux arrêts SIMAP et Jaeger, l'UNICE considère que seules les périodes de travail effectif pendant les temps de garde devraient être

qualifiées comme du temps de travail. Pour ce qui est de la conciliation entre travail et famille, l'UNICE considère que cet objectif serait mieux atteint par des mesures non législatives et qu'il ne devrait pas être abordé dans le cadre de cette directive "santé et sécurité".

Le **Centre Européen des Entreprises à Participation Publique (CEEP)**, en ce qui concerne la période de référence, soutient son extension à 12 mois par voie législative, avec possibilité pour les partenaires sociaux de fixer une période plus longue.

Le CEEP, en ce qui concerne l'opt-out, croit qu'il faut privilégier la prévention et l'abolition des abus, plutôt que la suppression de la clause d'opt-out.

Pour ce qui est de la définition du temps de travail suite aux arrêts SIMAP/Jaeger, le CEEP en appelle à la Commission pour qu'elle prenne des mesures urgentes afin d'amender la directive sur le temps de travail de manière à définir le concept de temps de travail d'une manière qui permette l'inclusion d'un concept de "période inactive" en lieu et place de la conception bivalente "travail/non-travail" introduite par les arrêts SIMAP/Jaeger.

Enfin, relativement à la question de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, le CEEP souligne que, la flexibilité du temps de travail constitue une question importante dans la problématique de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, mais ne relève pas strictement parlant du réexamen de la directive sur le temps de travail.

Organisations spécifiques

Eurochambres demande l'extension de la période de référence à un an, afin de pouvoir répondre aux besoins d'un grand nombre de compagnies sujettes à de fortes fluctuations.

Par rapport à la définition du temps de travail, Eurochambres demande à ce que le temps de garde ne soit pas pris en compte pour le calcul de la limite maximale hebdomadaire de 48 heures, ce qui aurait l'avantage de ne pas remettre en cause les arrêts de la Cour.

Sur l'opt-out, Eurochambres rappelle l'importance de son maintien et souligne que d'éventuels abus dans un État membre ne devrait pas mener à sa suppression.

Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises

Le **Conseil des Cadres Européens** (Eurocadres) considère que la réglementation actuelle des périodes de référence devrait rester inchangée. Pour ce qui est des effets de la jurisprudence SIMAP/Jaeger, Eurocadres se prononce pour une évaluation approfondie à mener avec les partenaires sociaux et à ce que les situations spécifiques, comme dans le secteur de la santé, soient discutées au niveau des partenaires sociaux. En ce qui concerne l'opt-out, Eurocadres appelle à sa suppression. Eurocadres prône une modification de la directive dans le sens d'introduire un système de "crédit temps" pour les dépassements horaires. Enfin,

Eurocadres regrette que la consultation ne porte pas sur la dérogation prévue à l'article 17.1, qui conduirait à des charges de travail excessives parmi les cadres.

La **Confédération Européenne des Cadres (CEC)** suggère d'introduire une définition plus flexible de la notion de "temps de travail", de façon à prendre en compte la diversité des situations professionnelles. En particulier, les cadres sont de plus en plus appelés à être disponibles en dehors des heures normales de travail. En ce qui concerne l'opt-out, la CEC considère que cette disposition ne devrait pas être appliquée de façon excessive en vue d'éviter l'application des règles de la directive. La CEC défend que l'usage de l'opt-out devrait être encadrée par la négociation collective, au niveau national, sectoriel ou d'entreprise. En ce qui concerne la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, la CEC pense qu'il incombe à la négociation collective de trouver des solutions adaptées aux différentes situations. Selon la CEC, la Commission devrait encourager les partenaires sociaux à négocier sur cette question.

L'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) considère que la période de référence devrait être fixée à 12 mois comme règle générale, avec possibilité d'extension par convention collective. En ce qui concerne la définition du temps de travail, l'UEAPME rappelle que les effets de la jurisprudence SIMAP/Jaeger se font sentir dans beaucoup d'autres secteurs, au-delà du secteur de la santé, et défend que le temps de garde ne devrait pas être inclus dans les 48 heures hebdomadaires. Pour ce qui est de l'opt-out, l'UEAPME estime qu'il devrait être maintenu et complété par la possibilité de dérogation par convention collective. Enfin, en ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, l'UEAPME considère qu'elle n'a pas sa place dans une directive dont la base juridique est la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Organisations sectorielles représentant les employeurs

Le **Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS)** souhaite l'instauration d'une période de référence générale pour le calcul de la durée hebdomadaire du temps de travail égale à 12 mois, ce qui permettrait de trouver un équilibre optimal entre la campagne et l'inter campagne. Le CEFS est d'avis que l'opt-out doit être maintenu et défend que seul le "temps réellement travaillé" (par opposition au "temps de repos éventuel sur le lieu de travail") doit être considéré comme du temps de travail.

La **Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)** est d'avis que l'opt-out individuel est absolument essentiel pour le secteur. Cependant, la FIEC est d'avis que l'application de l'opt-out devrait être strictement limitée, de façon à rester une exception à la règle. En ce qui concerne la période de référence, la FIEC est d'avis qu'elle devrait être fixée à un an, indépendamment de la solution apportée à l'opt-out, avec éventuellement la possibilité d'allongement par convention collective. Enfin, la FIEC défend que de nouvelles dispositions concernant la réconciliation entre travail et vie familiale n'ont pas sa place dans ce texte, vu sa base juridique.

Le **Groupe Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles de la CE (GEOPA)** demande le maintien des dispositions de la directive concernant les périodes de référence qui donnent aux États membres la faculté d'autoriser les partenaires sociaux à fixer une période de référence de 12 mois. En ce qui concerne l'opt-out, le GEOPA convient qu'il est anormal de renoncer à une disposition

protectrice découlant d'une directive européenne. Cependant, dans certains cas, cela semble le seul moyen pour les employeurs de bénéficier du même niveau de flexibilité. Le GEOPA défend que si l'opt-out devait être supprimé, il serait absolument indispensable de permettre aux États membres de fixer une période de référence pouvant aller jusqu'à un an. Le GEOPA défend, en ce qui concerne la définition du temps de travail, que les États membres devraient pouvoir déterminer, pour certaines catégories de travailleurs, les temps de présence sur le lieu de travail qui ne sont pas considérés comme du temps de travail.

L'organisation **Hôtels, Restaurants et Cafés en Europe** (HOTREC) soutient la position de l'UNICE et n'a pas souhaité faire des commentaires additionnels.

La **Ligue Européenne des Associations des Employeurs du Spectacle Vivant** (PEARLE*) est en faveur de la fixation de la période de référence à 12 mois comme règle générale. En ce qui concerne l'opt-out, PEARLE* est en faveur de son maintien et relève que sa suppression aurait de sérieuses conséquences au Royaume Uni. Un opt-out agréé par convention collective serait bienvenu pour le secteur dans les autres États membres, mais semble trop restrictif pour les employeurs du secteur au Royaume Uni. En ce qui concerne la définition du temps de travail PEARL* serait favorable à une définition qui considérerait comme du temps de travail la période pendant laquelle la présence physique sur le lieu de travail est exigée. Enfin, les questions relatives à la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale devraient être traitées au niveau national.

La **Représentation européenne du Commerce de Détail, de Gros et International auprès de l'UE** (EUROCOMMERCE) défend que la révision de la directive doit viser à l'adapter aux réalités et besoins actuels et devrait permettre, en règle générale, l'annualisation de la période de référence, avec possibilité d'aller jusqu'à deux ans, par convention collective, le maintien de l'opt-out individuel, trouver une solution aux effets de la jurisprudence SIMAP/Jaeger qui ne soit pas limitée aux secteurs de la santé et ne pas élargir le champ d'application de la directive à des matières comme la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, qui doivent être traitées au niveau national.

Fédérations syndicales européennes

La **Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Énergie** (EMCEF) considère que la Commission devrait faire une proposition claire concernant la dérogation prévue à l'article 17.1, qui est en pratique un opt-out pour la catégorie des cadres intermédiaires et d'experts, limitant un usage généralisé de cette disposition.

La **Fédération Européenne des Travailleurs des Transports** (ETF) soutient la position de la CES, notamment en ce qui concerne la demande de suppression de l'opt-out, et réitère sa demande d'engager un dialogue social sectoriel pour le secteur de la navigation intérieure.

La **Fédération Syndicale Européenne des Services Publics** (FSESP) est d'avis que les périodes de référence actuelles doivent être maintenues et que toute dérogation doit faire l'objet de convention collective. En ce qui concerne l'opt-out, la FSESP recommande sa suppression. Pour ce qui est de la définition du temps de travail, la

FSESP s'insurge contre toute révision basée sur des critères économiques ou de capacité. Selon elle, toutes les parties doivent accepter les jugements de la Cour et chercher à les appliquer de manière adéquate. La FSESP souligne que l'existence de l'opt-out et des dérogations prévues à l'article 17 constitue un obstacle considérable à la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Elle demande à la Commission d'encourager le dialogue social sectoriel dans le secteur hospitalier.

L'**Union Network International** (UNI-Europa) défend la réduction des longues heures de travail, la suppression de l'opt-out et la reconnaissance du temps de garde comme du temps de travail. UNI-Europa appelle à ce que davantage de flexibilité ne soit introduite que par le biais de la négociation collective.

La **Fédération Européenne des Métallurgistes** (FEM) demande la suppression immédiate de l'opt-out, des solutions adéquates et équilibrées en ce qui concerne les effets de la jurisprudence SIMAP/Jaeger et un meilleur cadre pour la discussion de l'introduction de mesures visant à mieux adapter le temps de travail aux besoins des travailleurs. Enfin, la FEM demande que la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail soit basée sur la négociation collective et que soit revue l'opportunité et la nécessité des dérogations prévues à l'article 17.1.

2.2. Réactions des institutions européennes destinataires de la communication

2.2.1. *Parlement européen*

Le Parlement européen a adopté, le 11 février 2004, à une large majorité, une résolution sur l'aménagement du temps de travail⁷.

Dans cette résolution, le Parlement:

- invite le Conseil et la Commission à examiner dans les plus brefs délais une directive modifiée;
- invite la Commission à accélérer le processus de pourparlers avec les partenaires sociaux qui a été lancé et à examiner d'un oeil favorable, comme suite à la première phase du processus de consultation, le processus législatif prévu à l'article 139 du traité;
- demande que toute initiative dans ce domaine soit fondée sur le principe que la santé et la sécurité des travailleurs sont prioritaires, mais qu'elles doivent être envisagées en conjonction avec la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et avec toute considération de nature économique;
- souligne que, dans des matières aussi sensibles, l'existence de normes et de garde-fous réglementaires est indispensable, mais à condition qu'il n'existe pas de règle contraignante générale pour les partenaires sociaux dans ce domaine;
- demande la révision, en vue de la suppression progressive, le plus tôt possible, de la renonciation individuelle prévue à l'article 18, paragraphe 1, point b) i) de la

⁷

Résolution du Parlement européen sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CE) (2003/2165(INI)) – Document A5-0026/2004.

directive 93/104/CE et, entre temps, appelle la Commission à identifier des moyens pratiques pour empêcher des abus réels ou potentiels de cette disposition, notamment en sollicitant des avis quant à la meilleure manière de renforcer sa nature volontaire.

2.2.2. *Conseil*

Le Conseil a procédé à un échange de vues informel sur la révision de la directive 93/104/CE lors de la réunion du 4 mars 2004.

2.2.3. *Comité économique et social*

Le Comité économique et social prévoit d'adopter son avis en juin 2004.

3. ANALYSE DE LA COMMISSION

Le premier document de consultation faisait une analyse détaillée des deux dispositions sujettes à réexamen, notamment de leur application au niveau national, ainsi que des deux sujets dont la Commission entend devoir traiter à l'occasion de cet exercice.

Tout d'abord, la Commission partage le très large consensus dégagé des positions des partenaires sociaux quant à la nécessité d'apporter des modifications au texte actuel de la directive.

La révision doit avoir pour objectif la promotion de l'objectif fondamental de la directive, qui est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Toute initiative dans ce domaine doit aussi être cohérente avec l'Agenda Social et la Stratégie de Lisbonne, ainsi qu'avec les conclusions du rapport de Wim Kok sur la nécessité de promouvoir la compétitivité.

La Commission entend souligner la nécessité d'adopter une approche globale et cohérente, qui apporte à chaque point individuel une solution qui tient compte l'ensemble des modifications envisagées. De l'avis de la Commission, seule une telle approche est de nature à permettre un nouvel équilibre entre protection de la santé et de la sécurité, d'une part, et la nécessaire flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, d'autre part. Ainsi, la Commission attire l'attention sur le caractère global et interdépendant des modifications défendues, qui doivent être interprétées dans ce contexte.

3.1. **Les dérogations aux périodes de référence**

La directive 93/104/CE ne fixe pas de limite absolue au temps de travail hebdomadaire, mais une moyenne maximale à calculer sur une période de quatre mois.

Dans le but de permettre une souplesse additionnelle, il est permis de déroger à cette période de référence. Les États membres peuvent donc étendre la période de référence à 6 mois dans les cas prévus aux paragraphes 1 et 2 de l'article 17. En outre, la période de référence peut être étendue à un an par convention collective ou accord conclu entre les partenaires sociaux.

L'objectif de la période de référence et de la possibilité de son extension est de donner plus de souplesse aux entreprises dans l'aménagement du temps de travail. Ainsi, le considérant 17 de la directive mentionne que "compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs".

Ce considérant manifeste clairement la tension entre les deux points fondamentaux (flexibilité et sécurité) et la conscience du législateur que la flexibilité ne peut se développer au détriment des principes de la protection de la santé des travailleurs. La période de référence est un côté de la médaille, visant à apporter plus de flexibilité, aussi bien dans l'intérêt de l'employeur que du travailleur.

De l'avis de la Commission, la directive devrait mieux refléter la tendance actuelle, visible au niveau national (voir le chapitre 1 de la communication du 30 décembre 2003), du côté législatif aussi bien que conventionnel, vers l'allongement de la période de référence pour le calcul du temps de travail maximal hebdomadaire.

3.2. L'article 18.1(b)(i) – l'opt-out

Cet article permet à un État membre, sous certaines conditions, d'introduire la possibilité d'une dérogation individuelle à la durée maximale hebdomadaire du temps de travail. Il s'agit donc d'une exception à une règle de base de la directive, sujette à réexamen avant l'expiration d'une période de sept ans à compter de la date limite de transposition par les États membres, c'est-à-dire, avant le 23 novembre 2003.

La communication de la Commission contenait une analyse approfondie de l'application de cet article dans le seul État membre qui en a fait un usage généralisé.

Dans le présent document, la Commission se bornera à des considérations plus sommaires, renvoyant pour le reste à la communication.

Il est souhaitable de distinguer entre l'analyse de cette disposition en soi et l'appréciation de la seule expérience concrète de son utilisation.

En ce qui concerne le premier point, il est à noter que le législateur communautaire a entouré cette exception d'une série de conditions d'application visant, d'un côté, à garantir le libre choix du travailleur et, d'un autre côté, à assurer la possibilité d'interdire ou de restreindre le dépassement de la limite maximale hebdomadaire du temps de travail.

La Commission considère qu'il est impératif de respecter toutes ces conditions si l'on veut faire usage de cette faculté. En ce qui concerne l'expérience concrète d'application de l'opt-out, il est à relever que la Commission émet des réserves aussi bien sur les dispositions nationales transposant cet article, que sur son utilisation pratique actuelle.

La Commission est donc convaincue de la nécessité d'amender les dispositions de la directive, avec l'objectif d'augmenter le niveau de la protection des travailleurs par

rapport à la situation actuelle, à la lumière de l'expérience déjà acquise et des critiques et commentaires faits par les parties intéressées.

La Commission encourage fortement les partenaires sociaux à engager des négociations. S'ils venaient à décider de ne pas le faire, la Commission envisage de proposer des modifications basées sur une ou plusieurs des approches suivantes:

- renforcer les conditions d'application de l'opt-out individuel prévu à l'article 18.1(b)(i), de façon à consolider sa nature volontaire et à augmenter le niveau de protection des travailleurs. Ces conditions pourraient inclure, par exemple, une séparation entre le moment de la signature du contrat de travail et la signature du consentement individuel (opt-out). Elles pourraient aussi comprendre l'obligation de revoir régulièrement le consentement individuel, ainsi qu'une limite maximale des heures de travail permises.
- autoriser les dérogations à la durée maximale hebdomadaire de travail seulement par convention collective ou accords entre les partenaires sociaux;
- – permettre les dérogations à l'article 6.2 seulement par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux. Dans les entreprises n'ayant pas de tels accords ou de représentation des travailleurs, l'opt-out individuel, avec des conditions renforcées, continuerait applicable.
- inspirée par la résolution du Parlement européen sur l'organisation du temps de travail, réviser l'opt-out individuel, en vue de sa suppression progressive, le plus tôt possible, et, entre temps, identifier des moyens pratiques pour empêcher des abus.

3.3. La définition du temps de travail

La directive contient deux définitions mutuellement exclusives: celle de "temps de travail" et celle de "période de repos". Dans la logique de la directive, il n'existe donc pas de catégories intermédiaire ou mixte. Toute période est du temps de travail ou du repos.

C'est dans ce contexte dichotomique que l'on doit comprendre les arrêts de la Cour dans les affaires SIMAP et Jaeger, dont traite le premier document de consultation.

La Commission se pose donc la question de savoir si ce n'est pas cette situation dichotomique qui pose problème et s'il ne serait pas souhaitable d'insérer une nouvelle catégorie conceptuelle, comprenant des caractéristiques des deux catégories existantes.

La Commission encourage vivement les partenaires sociaux européens à trouver un accord sur la définition d'une troisième catégorie, la période inactive du temps de garde. Si ce n'est pas le cas, la Commission proposera l'insertion d'une telle définition dans la directive et des clarifications en ce qui concerne le repos compensateur.

3.4. La compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

La question de la nécessaire compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale est éminemment transversale et ne peut être résumée à l'aspect "droit du travail" et encore moins au volet "temps de travail".

Cependant, il est indéniable que la possibilité d'agir personnellement sur les conditions de travail, et notamment sur le temps de travail, 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.

Ainsi, si la directive 93/104/CE n'est pas l'instrument adéquat pour traiter de la question de la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale dans sa globalité, il serait sans doute possible d'encourager une meilleure prise en compte de cet objectif dans cet acte juridique.

3.5. Conclusions

De l'exercice de consultation en cours, la première conclusion à tirer est la nécessité de réviser la directive. Toutes les contributions des partenaires sociaux au niveau communautaire souhaitent une telle révision et la Commission partage cet avis.

Le défi d'une telle révision est de trouver un bon point d'équilibre entre l'objectif essentiel de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et la nécessité de donner aux entreprises européennes la flexibilité nécessaire pour faire face à l'évolution de l'environnement économique.

Cet équilibre n'est possible qu'en ayant une vision globale de la directive et en présentant un ensemble de propositions sur les points en discussion, qui soit cohérent et équilibré.

Dans l'actuel texte de la directive, les partenaires sociaux possèdent déjà une certaine marge de manœuvre. La Commission considère que le rôle des partenaires sociaux devrait être renforcé.

4. OBJECTIFS, PRINCIPES ET CONTENU DE L'INITIATIVE COMMUNAUTAIRE ENVISAGÉE

4.1. Objectifs

La Commission, dans son premier document de consultation, avait clairement indiqué quels étaient les critères qui devaient être remplis par toute future proposition dans cette matière. Il n'est pas inutile de les rappeler ici. Selon ce document, l'approche retenue devrait:

- assurer un niveau élevé de protection de la santé et de la 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;
- éviter d'imposer des contraintes déraisonnables aux entreprises, notamment aux PME.

La Commission est d'avis que, pour atteindre ces objectifs, souvent conflictuels, il est indispensable de prévoir un ensemble de mesures cohérent et équilibré. En effet, le nécessaire nouvel équilibre ne pourra être obtenu avec des modifications éparses, ne prenant en compte qu'un aspect isolé de la directive.

La Commission estime que, plus de dix ans après l'adoption de la directive 93/104/CE, il est nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'aménagement du temps de travail, dans le but de mieux répondre aux nouvelles réalités et demandes, aussi bien des employeurs que des travailleurs. De l'avis de la Commission, les partenaires sociaux, aux niveaux européen et national, devraient jouer un rôle fondamental dans cette modernisation du droit communautaire sur le temps de travail.

On doit rappeler que la stratégie de Lisbonne souligne le rôle des partenaires sociaux face aux défis fondamentaux auxquels l'Europe est confrontée, notamment la modernisation de l'organisation du travail. Les négociations entre les partenaires sociaux constituent un des moyens les plus adaptés de progresser sur le terrain de la modernisation et de la gestion du changement.

La Commission, dans sa communication "Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement"⁸ a souligné qu'une meilleure gouvernance d'une Union élargie repose sur la participation de tous les acteurs au processus de décision et de mise en œuvre et a plaidé en faveur d'une contribution accrue du dialogue social à la gouvernance européenne.

Dans ce contexte, la Commission encourage les partenaires sociaux à engager le processus prévu à l'article 139 du traité CE.

4.2. Approche

La Commission est convaincue que seule une approche globale des différents points soulevés dans sa communication est de nature à permettre apporter une solution capable de rencontrer les critères définis.

Une telle approche serait de nature à combiner la nécessaire flexibilité avec la garantie de la prise en compte adéquate de la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Elle aurait aussi l'avantage d'une plus grande capacité d'adaptation à la situation réelle, qui peut varier fortement d'un secteur à l'autre, ou même d'une entreprise à une autre.

Si les partenaires sociaux n'engagent pas le processus prévu à l'article 139 TCE, la Commission envisage de proposer des modifications de la directive basées sur une ou plusieurs des approches suivantes:

⁸ Document COM(2002) 341 final.

- **Opt-out prévu à l'article 18.1(b)(i)**

- renforcer les conditions d'application de l'opt-out individuel prévu à l'article 18.1(b)(i), de façon à consolider sa nature volontaire et à prévenir des abus.
- prévoir que les dérogations à la durée maximale hebdomadaire de travail ne sont possibles que par convention collective ou accords entre les partenaires sociaux.
- – prévoir que les dérogations à l'article 6.2 ne sont possibles que par convention collective ou accord entre les partenaires sociaux. Dans les entreprises n'ayant pas de tels accords ou de représentation des travailleurs, l'opt-out individuel, avec des conditions renforcées, continuerait applicable.
- réviser l'opt-out individuel, en vue de sa suppression progressive, le plus tôt possible. Entre temps, renforcer les conditions d'application de l'opt-out individuel prévu à l'article 18.1(b)(i), de façon à consolider sa nature volontaire et à prévenir des abus.

- **Définition du temps de travail**

Introduire dans le texte de la directive la définition d'une troisième catégorie, c'est-à-dire, la "période inactive du temps de garde" et des clarifications en ce qui concerne le repos compensateur.

- **Dérogations aux périodes de référence (Article 17.4)**

Allongement de la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire du temps de travail qui peut être fixée par voie législative ou réglementaire;

- **Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale**

Encourager les partenaires sociaux à négocier des mesures visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

5. QUESTIONS AUX PARTENAIRES SOCIAUX

La Commission invite les partenaires sociaux:

- à lui remettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation sur les objectifs et le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 138, paragraphe 3 du traité CE;
- à informer, le cas échéant, la Commission de leur volonté d'engager la procédure de négociation sur la base des propositions figurant dans le présent document, conformément aux articles 138, paragraphe 4 et 139 du traité CE.

La Commission souhaiterait, le cas échéant, que les avis ou recommandations des partenaires sociaux contiennent des éléments d'appréciation de l'impact des mesures défendues ci-dessus, ainsi que de toute alternative éventuellement défendue.