



Le projet de révision de la Directive sur le temps de travail présenté par la Commission européenne est inacceptable

Fiche n° 7 - 24 novembre 2004

La Commission a cédé aux pressions de certains États membres et aux groupes de pression patronaux sur des questions essentielles, en permettant une généralisation de l'opt-out individuel (*), en donnant aux employeurs le droit d'organiser unilatéralement le temps de travail sur une période de douze mois, et en mettant pratiquement fin à la protection des travailleurs de garde.

« John Monks secrétaire général de la Cesa a déclaré : « Il est clair que les travailleurs non syndiqués seront soumis à une forte pression pour travailler davantage. La Commission s'est rangée du côté de l'offensive générale du patronat sur le temps de travail. Elle aurait dû suspendre sa décision et transmettre l'affaire à la nouvelle Commission. À présent que la Commission a failli à son devoir, la Cesa attend du Parlement qu'il confirme sa position antérieure et qu'il protège les citoyens européens contre des horaires de travail de plus en plus longs ».

L'opt-out (1)

La proposition autorise toujours l'opt-out individuel en l'absence de convention collective, ce qui revient non seulement à perpétuer la situation actuelle au Royaume-Uni, mais aussi à mettre en branle une dynamique dangereuse obligeant les syndicats à accepter l'opt-out individuel sous peine de ne pas être reconnus comme partenaires des négociations collectives.

Pourquoi devrions-nous donner à chacun, et à chaque niveau, la possibilité de recourir à l'opt-out, alors que nous avons une directive qui, d'une part, est déjà très flexible, et, d'autre part, a pour objectif fondamental de limiter le temps de travail pour des raisons liées à la santé et à la sécurité ?

La Commission aurait dû mettre fin aux abus les plus criants au Royaume-Uni depuis plusieurs années déjà et ne pas prendre le risque de les étendre dans les nouveaux pays membres.

Durée maximale et périodes de référence

Alors que le droit communautaire oblige l'Union européenne à limiter l'horaire de travail de chaque travailleur, le plafond de 48 heures est soumis à une « flexibilisation » accrue et un nouveau maximum de 65 heures par semaine est établi.

Des millions de travailleurs seraient davantage exposés à des horaires plus longs et malsains et seront incapables de concilier leur travail avec la nécessité de prendre soin de leurs familles.

Aucune recherche n'est présentée, ni aucune argumentation invoquée, pour permettre aux États membres d'étendre les périodes de référence jusqu'à douze mois sans autres conditions. Le fait de prétendre supprimer la garantie existante offerte par les négociations collectives lors

de l'introduction des horaires annualisés permettrait aux employeurs de gérer le temps de travail de leurs employés comme bon leur semble, ce qui donnerait lieu à des horaires de travail très longs et/ou irréguliers. La proposition est contraire à l'obligation de promouvoir les négociations collectives, qui incombe à la Commission en vertu du traité instituant l'Union Européenne, et est susceptible de mettre en péril les nombreuses pratiques intéressantes, au niveau national, sectoriel et des entreprises, qui mettent en œuvre des formes équilibrées de flexibilité négociée.

Travail de garde

La proposition qui consiste à ne définir comme temps de travail que la « partie active » du travail de garde privera les travailleurs de nombreux secteurs (et pas seulement dans les soins de santé) du droit de bénéficier de périodes de repos compensateur appropriées après une longue période de travail, très souvent dans le cas où une journée de travail complète est suivie d'une garde de nuit.

C'est inacceptable du point de vue de la santé et de la sécurité, mais aussi compte tenu des besoins à long terme de certains secteurs, tels que celui de la santé, qui doivent offrir un environnement de travail attrayant au personnel, au lieu de forcer les travailleurs à démissionner à cause d'horaires de travail épuisants.

(1) « **Opt-out** » : cette disposition donne à l'employeur, en l'absence d'accord collectif, la possibilité de déroger aux 48 heures hebdomadaires maximales si le salarié est d'accord.

La directive sur le temps de travail proclame 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 ».

Des propositions qui doivent être totalement rejetées

Ces propositions sont manifestement contraires aux obligations qui incombent à la Commission européenne en vertu des traités de l'Union européenne, notamment celles d'améliorer les conditions de vie et de travail et de veiller à ce que ces améliorations soient maintenues.

Si elles sont adoptées, ces propositions feront de la directive sur le temps de travail une coquille vide, tout en mettant en péril, de manière générale, l'instauration d'aménagements modernes du temps de travail

qui tiennent compte des besoins légitimes des travailleurs et des entreprises, sur la base de négociations équilibrées entre les deux parties.

Déclarer, comme le fait la Commission dans l'exposé des motifs, que sa proposition augmentera le niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et assurera une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale, est une insulte à tous les citoyens et à tous les travailleurs qui veulent voir leurs besoins pris au sérieux.

Par conséquent, les propositions sur la table doivent être totalement rejetées.

La Cgt réitère ses exigences

a) abandonner toute forme d'opt-out individuel

b) maintenir les garanties existantes relatives à la semaine de travail de 48 heures, notamment la nécessité de soumettre aux négociations collectives l'extension des périodes de référence et l'annualisation des heures de travail ;

c) prévoir des solutions équilibrées et proportionnées pour le travail de garde, qui soient conformes au droit communautaire, et tenir compte des droits légitimes des travailleurs, notamment dans le secteur des soins de santé, afin de protéger non seulement la santé et la sécurité du personnel, mais aussi celles des patients.

La révision de cette directive devrait être finalisée fin 2004 - début 2005.