



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

***Consultation de la
Commission européenne
sur la possible révision de
la directive 2003/88/CE
relative au temps de travail***

Luxembourg, le 5 mars 2015

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. +352 27 494 200
F. +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

Consultation de la Commission européenne sur la possible révision de la directive 2003/88/CE relative au temps de travail

1. OBJECTIFS ET APPROCHE DE LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

A. IMPACT DE LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Réponse :

Elle protège la santé et la sécurité des travailleurs et des personnes avec lesquelles ils travaillent	Plutôt d'accord
Elle garantit des règles du jeu équitables en matière de conditions de travail dans l'ensemble du marché unique en empêchant que des pays abaissent leurs normes de travail pour obtenir un avantage concurrentiel	Plutôt pas d'accord
Elle stimule la productivité, notamment en maintenant en bonne santé la main d'œuvre européenne	Plutôt pas d'accord
Elle contribue à la flexibilité du temps de travail	Tout à fait d'accord
Elle permet aux travailleurs de concilier vie professionnelle et vie privée	Pas du tout d'accord
Elle joue un rôle dans la création d'emplois	Pas du tout d'accord
L'emploi indépendant est utilisé pour contourner l'application des limites imposées par la directive	Plutôt d'accord
Elle a une incidence sur les coûts d'exploitation d'une entreprise	Pas du tout d'accord
Elle n'a pas d'incidence majeure	Pas du tout d'accord

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur la santé et la sécurité des travailleurs et des personnes avec lesquelles ils travaillent :

Il existe une corrélation indéniable entre de longues journées de travail, l'absence de repos et le risque d'accident (aspect sécurité), en cas de prolongation d'une telle situation sur le long terme, les effets se manifestent alors sur la santé et la participation à la vie sociale des salariés.

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur la création d'emplois :

Nous réfutons cette logique non démontrée. La finalité du droit du travail est de compenser le déséquilibre caractérisant la relation de travail, et ainsi de protéger le salarié qui constitue la partie faible au contrat. Il ne doit pas être instrumentalisé dans le cadre de politique de l'emploi.

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne l'impact sur les coûts d'exploitation d'une entreprise :

Encore une fois, nous rejetons cette logique. La directive sur l'aménagement du temps de travail est une directive santé et sécurité qui a pour objet la protection des salariés contre une durée de travail excessive, qui pourrait avoir un effet néfaste sur sa santé et sa sécurité.

Veillez préciser tout autre impact :

La directive permet de nombreuses dérogations qui peuvent être mises en œuvre de manière "créative", le niveau de protection dépend donc beaucoup des mesures nationales de transposition, il est de ce fait très variable au sein de l'UE.
Au-delà de l'impact sur la santé, les longues périodes de travail peuvent être associées à une augmentation du nombre d'absences pour maladie et une baisse de la productivité des salariés.

2. QUESTIONS THÉMATIQUES

A. CHAMP D'APPLICATION

Contrats simultanés

Un même travailleur peut être employé dans le cadre de plusieurs contrats simultanés. Les limitations prévues par la directive sur le temps de travail devraient-elles s'appliquer globalement à l'ensemble des contrats ou à chaque contrat séparément?

Si la directive s'applique par travailleur, cela signifie, par exemple, que toutes les heures de travail effectuées dans le cadre des différents contrats doivent être additionnées et qu'elles ne peuvent pas excéder 48 heures en moyenne (sauf si le travailleur a signé une clause d'«opt-out»).

Si la directive s'applique par contrat, cela signifie, par exemple, que le travailleur peut travailler 48 heures en moyenne pour chaque contrat séparé, sans plafonnement.

Réponse :

La directive devrait disposer que les règles relatives au temps de travail s'appliquent par travailleur lorsque le travailleur a signé plus d'un contrat, indépendamment du nombre d'employeurs.

B. NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL

Temps de garde

Le temps de garde correspond à toute période pendant laquelle le travailleur doit rester sur le lieu de travail (ou à un autre endroit désigné par l'employeur) et se tenir prêt à fournir des services. Il peut s'agir, par exemple, d'un médecin passant une nuit à l'hôpital, où il peut se reposer s'il ne doit pas s'occuper de patients.

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, le temps de garde est pleinement considéré comme du temps de travail aux fins de la directive, que des services soient activement fournis ou non pendant cette période. La période de temps de garde pendant laquelle le travailleur rend activement des services est habituellement qualifiée de «temps de garde actif», tandis que la période pendant laquelle il ne fournit pas de services peut être qualifiée de «temps de garde inactif».

Réponse :

Pas de changement des règles actuelles	Très souhaitable
Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que l'intégralité du temps de garde doit être considérée comme temps de travail)	Très souhaitable
Consacrer le principe selon lequel la définition du «temps de garde» doit être convenue par les partenaires sociaux nationaux dans chaque secteur – par exemple, en déterminant que seule une partie du temps de garde inactif comptera comme temps de travail	Très peu souhaitable

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

La distinction entre temps de garde actif et inactif est inacceptable. Le fait d'être inactif ne doit pas être un critère déterminant à partir du moment où l'on est dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Pendant les périodes de garde, le salarié est toujours dans un lien de subordination par rapport à son employeur, il n'a pas la possibilité de vaquer à ses occupations. Il s'agit de la seule méthode de qualification du temps de travail acceptable.

Services d'astreinte

Le service d'astreinte correspond à toute période pendant laquelle le travailleur ne doit pas rester sur le lieu de travail mais être joignable et prêt à fournir des services. Il peut s'agir, par exemple, du technicien d'une centrale nucléaire, qui reste à son domicile tout en étant prêt à se rendre à la centrale en cas d'urgence.

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, le service d'astreinte ne doit pas être considéré comme temps de travail aux fins de la directive. Seule la période d'astreinte active, c'est-à-dire la période pendant laquelle le travailleur doit effectivement intervenir, doit être pleinement considérée comme temps de travail.

Réponse :

Pas de changement des règles actuelles	Peu souhaitable
Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que le service d'astreinte ne doit pas être considéré comme temps de travail)	Souhaitable
Instaurer l'obligation de compter en partie le service d'astreinte comme temps de travail aux fins de la directive	Peu souhaitable
Instaurer une limitation du nombre maximal d'heures pendant lesquelles le travailleur peut être amené à assurer un service d'astreinte au cours d'une période donnée (24 heures par semaine, par exemple), parallèlement à une possibilité de dérogation permettant de fixer une limitation différente par voie de convention collective	Très souhaitable

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

Tps d'astreinte ≠ tps de repos comme les autres => doit faire l'objet d'une compensation / nb d'heures à limiter, tps de trajet compté comme tps d'intervention, tps d'intervention = tps de travail / uniquement recours pour certaines raisons limitées (ex: maintenance urgente et indispensable pour la sécurité) / le domicile doit entrer dans le périmètre de présence / délai raisonnable pour intervenir sinon plus de l'astreinte mais du tps de garde, le salarié doit pouvoir vaquer à ses occupations.

C. DÉROGATIONS

Repos compensateur

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, un travailleur qui, par dérogation aux règles générales, n'a pas reçu un repos journalier minimal de 11 heures consécutives au cours d'une période de 24 heures a droit à une période équivalente de repos compensateur (soit 11 heures) directement après la prolongation de la période de travail. Une période ne peut donc pas dépasser 24 heures.

Réponse :

Pas de changement des règles actuelles	Très souhaitable
Incorporer l'interprétation de la Cour dans la directive (c'est-à-dire procéder à une codification visant à clarifier que le repos compensateur doit être accordé immédiatement après la période de travail prolongée)	Très souhaitable
Donner aux employeurs la possibilité d'accorder un repos compensateur dans les deux jours	Très peu souhaitable
Donner la possibilité d'accorder un repos compensateur dans les quatre jours	Très peu souhaitable

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser:

L'étude menée par Deloitte en 2010 a montré que la directive offrait suffisamment de flexibilité en termes d'octroi du temps de repos, et que cette question ne semblait pas être problématique pour les entreprises.

La fatigue n'augmente pas et ne diminue pas de façon linéaire, le fait de repousser une période de repos a de très sérieuses conséquences sur la santé et la sécurité. Tout report de période de repos doit être évité afin d'empêcher que le salarié n'accumule de la fatigue.

Période de référence

La limitation à 48 heures du temps de travail hebdomadaire prévue par la directive sur le temps de travail est une limitation du temps de travail moyen. Cela signifie que, certaines semaines, le travailleur peut être amené à travailler plus de 48 heures pour autant que son horaire soit moins long les autres semaines. Cette moyenne doit être calculée sur une certaine période, appelée «période de référence». Actuellement, la limite normale de la période de référence est fixée à quatre mois. Dans certains secteurs, elle peut être portée à six mois par la loi et à douze mois par convention collective.

Réponse :

Pas de changement des dispositions actuelles.

Opt-out

D'après la directive actuelle sur le temps de travail, les États membres ont la possibilité de ne pas appliquer la limitation du temps de travail hebdomadaire moyen à 48 heures lorsque le travailleur y consent individuellement et librement, en accord avec l'employeur, et qu'il ne subit aucun préjudice en refusant ou retirant son consentement («opt-out»).

Réponse :

La clause d'opt-out devrait être abolie.

Travailleurs autonomes

Les «travailleurs autonomes», comme les cadres dirigeants, peuvent aménager totalement leur propre temps de travail (décider quand ils travaillent et pendant combien d'heures, par exemple). Les États membres ont la possibilité d'appliquer les principales dispositions de la directive sur le temps de travail à ces travailleurs.

Réponse :

La définition des travailleurs autonomes est trop large et devrait être restreinte.

D. SECTEURS/ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

Services d'urgence

La directive actuelle sur le temps de travail, telle qu'interprétée par la Cour de justice, s'applique aux travailleurs des services d'urgence, par exemple aux services de protection civile tels que les pompiers, lors du fonctionnement normal de ces services. La directive actuelle comporte plusieurs dérogations pouvant être appliquées au temps de travail et aux périodes de repos de ces travailleurs afin d'assurer la fourniture effective de ces services. En cas de catastrophe, la directive sur le temps de travail ne s'applique pas du tout.

Réponse :

Les règles devraient être maintenues en substance, mais clarifiées à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice afin de renforcer la sécurité juridique.

Secteur des soins de santé

La directive actuelle sur le temps de travail prévoit une dérogation pour les soins de santé lorsque la continuité du service est requise, ce qui implique notamment que les périodes de repos du personnel soignant peuvent être reportées dans une certaine mesure.

Voir supra « services d'urgence ».

Réponse :

Autre

Veillez préciser :

Les limitations dans ce secteur sont fixées par CCT au Luxembourg. Prévoir un effectif suffisant et un système de rotation adéquat constitue la meilleure solution pour ce secteur, pas l'octroi de possibilité de dérogations supplémentaires. Se pose en outre la question de la sécurité des patients.

E. FORMULES DE TRAVAIL

Évolution des formules de travail

La directive sur le temps de travail a été élaborée il y a plus de 20 ans, à une époque où les technologies de l'information et de la communication n'étaient pas aussi développées qu'aujourd'hui et où de nombreux types d'emplois actuels n'existaient pas encore. Compte tenu de cette évolution des formules et de l'organisation du travail, la directive sur le temps de travail devrait-elle introduire des règles spécifiques pour réglementer les situations et les types de contrat particuliers comme le télétravail, les contrats « zéro heure », l'horaire flexible, les contrats basés sur les performances sans conditions de temps de travail, etc. ?

Réponse :

Les règles devraient être modifiées compte tenu du développement du télétravail.

Les règles devraient être modifiées compte tenu des contrats « zéro heure ».

Les règles devraient être modifiées compte tenu du recours accru aux contrats basés sur les performances sans condition de temps de travail

Autre

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne le télétravail :

Mener une réflexion sur le télétravail pourrait donner l'occasion de s'interroger sur l'influence des TIC, et sur le fait que le salarié est dorénavant joignable partout et à tout moment. Cela pose en effet question en termes de santé et sécurité, en termes de comptabilisation du temps de travail mais également en termes juridiques (quid des accidents du travail par exemple, ex: le salarié qui a un accident au volant en étant au téléphone avec son employeur).

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne les contrats «zéro heure» :

Ce genre de contrat devrait être interdit, il place le salarié dans un état de précarité extrême et l'expose à un grand risque de pauvreté. En cas de flexibilité du temps de travail, l'obligation pour l'employeur d'informer ses salariés suffisamment à l'avance de la répartition (et durée) de leur temps de travail est un aspect cruciale de la réglementation. À défaut, il devient impossible pour le salarié de planifier sa vie professionnelle et donc sa vie personnelle.

Veillez préciser votre avis en ce qui concerne les contrats basés sur les performances :

Ces pratiques devraient être interdites.
Le salarié ne doit pas uniquement avoir un droit formel de décider de l'organisation, de la répartition et de la durée de son temps de travail mais doit avoir une vraie liberté de décision.
Chaque salarié a droit à la limitation de sa durée de travail (ainsi qu'aux autres droits octroyés par la directive). Il s'agit d'un principe fondamental qui ne peut être remis en cause sous aucun prétexte.

Veillez préciser :

Les TIC et les nouvelles formes d'organisation du travail qu'elles permettent devraient toujours être utilisées en faveur du salarié pour tenir compte des nouvelles attentes de celui-ci. Il faut cependant garder à l'esprit que ces possibilités restent malgré tout réservées à certaines professions particulières (un grand nombre de salariés du fait des caractéristiques de leur profession n'auront jamais accès à ce type de flexibilité) et qu'elles ne sont pas sans risque.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Réponse :

Le droit, pour les travailleurs, de demander des aménagements spécifiques du temps de travail (horaire flexible ou télétravail, par exemple), en fonction de leur situation personnelle, et de voir leur demande être dûment prise en considération	Très souhaitable
Le droit, pour les travailleurs, de demander à prendre leur repos journalier par plages horaires plutôt que de manière ininterrompue, de façon à pouvoir par exemple rentrer chez eux en début d'après-midi et continuer à travailler de chez eux le soir, et de voir leur demande être dûment prise en considération	Très peu souhaitable

Si vous souhaitez ajouter des commentaires ou indiquer une autre option, veuillez préciser :

La période de repos de 11h consécutives constitue un minimum dans la directive mais aussi en pratique (8h de sommeil + 3h pour le reste dont trajet), il ne doit en aucun cas être divisé. Cela correspond peut-être à une demande des salariés mais compte tenu des remarques qui ont été faites sur l'accumulation de la fatigue, une telle solution ne peut être retenue.

3. PERSPECTIVES

Objectif pour l'avenir de la directive sur le temps de travail

Réponse :

Tout en conservant l'actuelle directive sur le temps de travail, mieux veiller à ce que les États membres la transposent correctement et efficacement dans les législations nationales et les pratiques	Très important
Améliorer la clarté juridique de manière à ce que les droits et les obligations découlant de la directive soient plus clairs, plus lisibles et accessibles à tous	Très important
Offrir aux travailleurs une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail	Très important
Offrir aux employeurs une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail	Peu important
Accroître le niveau de protection des travailleurs	Très important
Protéger les tiers concernés (autres travailleurs, passagers, patients, etc.)	Très important

Approche concernant l'avenir de la directive sur le temps de travail

Réponse :

Pas de modification de la législation, mais des initiatives visant à améliorer la clarté juridique de manière à ce que les droits et les obligations découlant de la directive soient plus clairs, plus lisibles et accessibles à tous (communication interprétative; «codification» de la jurisprudence, c'est-à-dire exposer clairement la jurisprudence de la Cour de justice dans l'acte)

Veillez motiver votre réponse :

La directive actuelle permet une très grande flexibilité. Elle laisse suffisamment de marge de manœuvre aux acteurs du marché du travail.
La jurisprudence de la CJUE sur cette question a permis d'améliorer le niveau de protection des travailleurs conformément à l'objectif de la directive qui est d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.
La question de la comptabilisation du temps de garde n'a pas été un problème au Luxembourg.

4. AUTRES OBSERVATIONS OU SUGGESTIONS

Au-delà des remarques spécifiques à la question du temps de travail qui ont été formulées précédemment, certaines problématiques d'ordre plus général doivent être soulevées.

1) Le fait de travailler à temps partiel ne résulte pas toujours d'un choix du salarié, des abus quant à l'utilisation des contrats à temps partiel (voire très partiel) ont pu être constatés.

2) Les règles prévues par la directive ne peuvent être efficaces que si elles sont appliquées en toute situation. À ce titre, il convient de souligner le problème du recours aux faux-indépendants qui permet de s'affranchir des règles de droit du travail applicables, y compris celles relatives au temps de travail. Recours aux faux-indépendants qui risque d'ailleurs d'être facilité si la directive sur la société unipersonnelle à responsabilité limitée actuellement en discussion était adoptée.

3) Les dispositions en matière de conciliation entre la vie professionnelle et personnelle ne devraient pas se limiter à des dispositions non-contraignantes, échange de bonnes pratiques, etc.

4) Le temps de travail devrait être adapté aux différentes étapes de la vie. Sont par exemple envisageables une réduction de la durée du travail à partir d'un certain âge (passage progressif à la retraite), des formules de travail plus flexibles ou une durée du travail réduite pour les jeunes parents, une prise en compte des besoins de formation ou encore de la pénibilité du travail.

5) Il est avéré que la mise en œuvre de la directive constitue un problème, il appartient à la Commission d'entamer des procédures d'infraction lorsque cela est nécessaire. Les salariés de l'UE doivent pouvoir être traités sur un pied d'égalité.

6) La méthode de consultation doit enfin être très vivement critiquée. Elle a pour effet d'orienter les réponses, il est bien souvent impossible de manifester un désaccord clair, "très peu souhaitable" n'est pas équivalent à "pas souhaitable". Les possibilités d'ajouter des commentaires sont trop limitées.